



BILANCIO DI  
SOSTENIBILITÀ  
2022

coesia



Il Bilancio di Sostenibilità 2022 di Coesia, in continuità con i precedenti, illustra l'impegno del Gruppo nel creare valore economico, sociale e ambientale sostenibile per tutti gli stakeholder.

In un contesto socioeconomico complesso, reso ancor più disomogeneo dalle conseguenze del Covid e dagli impatti del contesto geo-politico, Coesia ha continuato la sua crescita costante, raggiungendo il traguardo di 2 miliardi di euro di fatturato grazie all'impegno e alla passione dei suoi oltre 8.000 collaboratori e grazie alla fiducia dei clienti, da sempre al centro della strategia di ricerca e sviluppo del Gruppo.

Consapevole delle sfide globali, della crescente necessità di automatizzare e digitalizzare servizi e processi, dell'importanza di una sostenibilità trasversale, macro-tendenze che stanno cambiando il mondo in cui viviamo e al contempo creano uno scenario caratterizzato da nuove opportunità, Coesia continua a investire in innovazione con lo sguardo rivolto al futuro e al benessere delle comunità in cui opera.

Coesia riconosce l'importanza della salvaguardia ambientale e si impegna a monitorare i propri impatti al fine di individuare misure specifiche di mitigazione attraverso il miglioramento costante dei processi e l'introduzione di nuove tecnologie. Il rispetto dell'ambiente è ritenuto elemento indispensabile per rendere il business sempre più sostenibile e salvaguardare le generazioni future. A tal fine, il Gruppo ha stabilito obiettivi e target con l'intento di raggiungere il Net-zero entro il 2050.

Anche questa edizione del Bilancio di Sostenibilità è allineata ai Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards: i dati raccolti in questo report descrivono la partecipazione attiva del Gruppo e delle sue 20 Aziende al raggiungimento dei risultati in ambito ambientale, sociale e di governance.

Un sentito ringraziamento a tutti i collaboratori, i clienti, i fornitori e i partner che hanno contribuito e contribuiscono quotidianamente a costruire il nostro successo.

Presidente

Isabella Seràgnoli

# IL 2022 IN SINTESI

## PROFILO DEL GRUPPO



**2.015**  
milioni di euro  
di fatturato



**84**  
impianti produttivi



**35**  
paesi

## PERSONE



**8.184**  
collaboratori  
78 nazionalità



**+837**  
nuovi assunti  
di cui 32% under 30



**17,4%**  
donne nel Gruppo



**1.658**  
persone in Engineering  
e R&D



**99%**  
contratti a tempo  
indeterminato



**100%**  
popolazione coperta da  
indagine di autovalutazione  
sui diritti umani

## FORMAZIONE E SVILUPPO



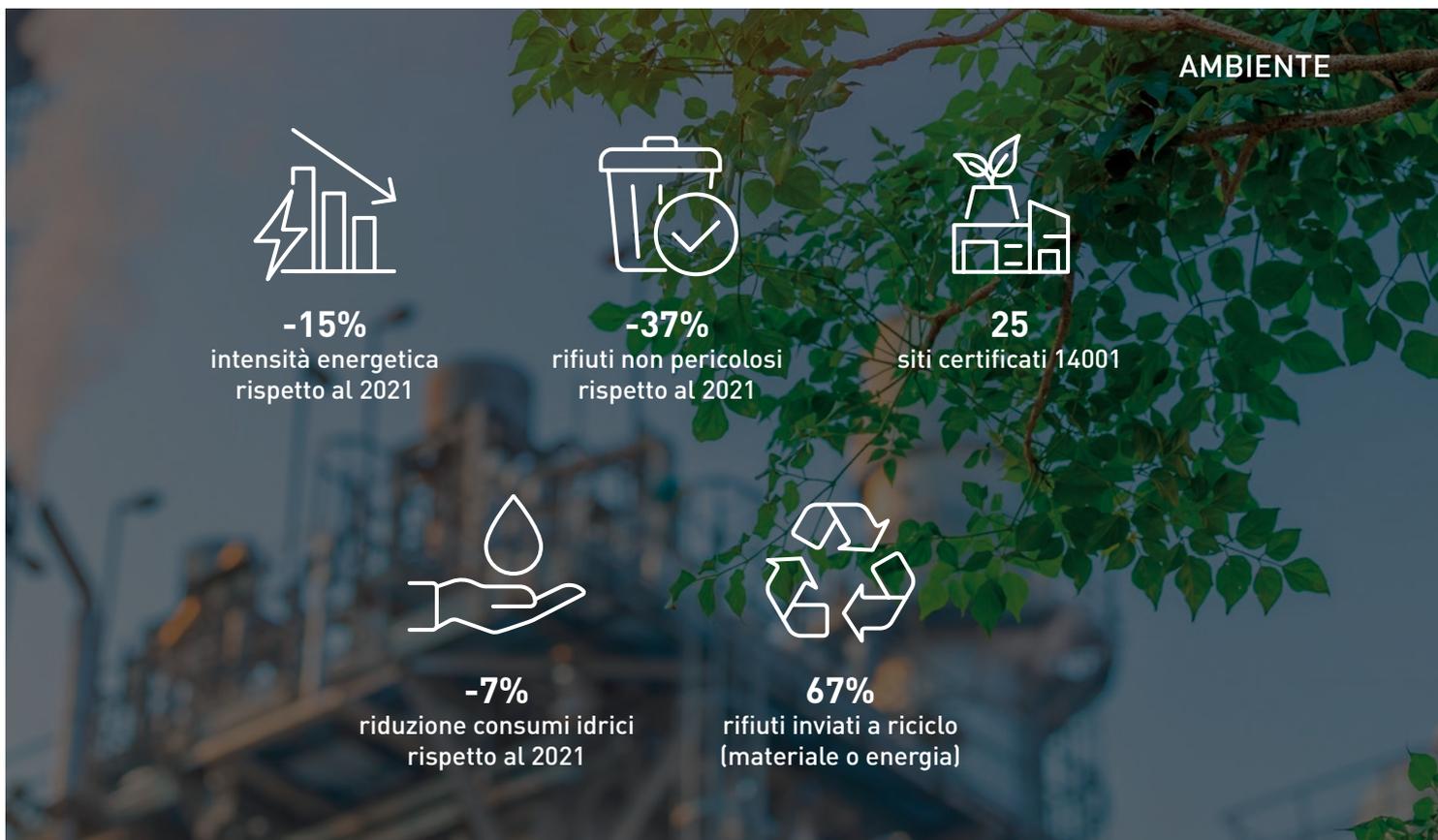
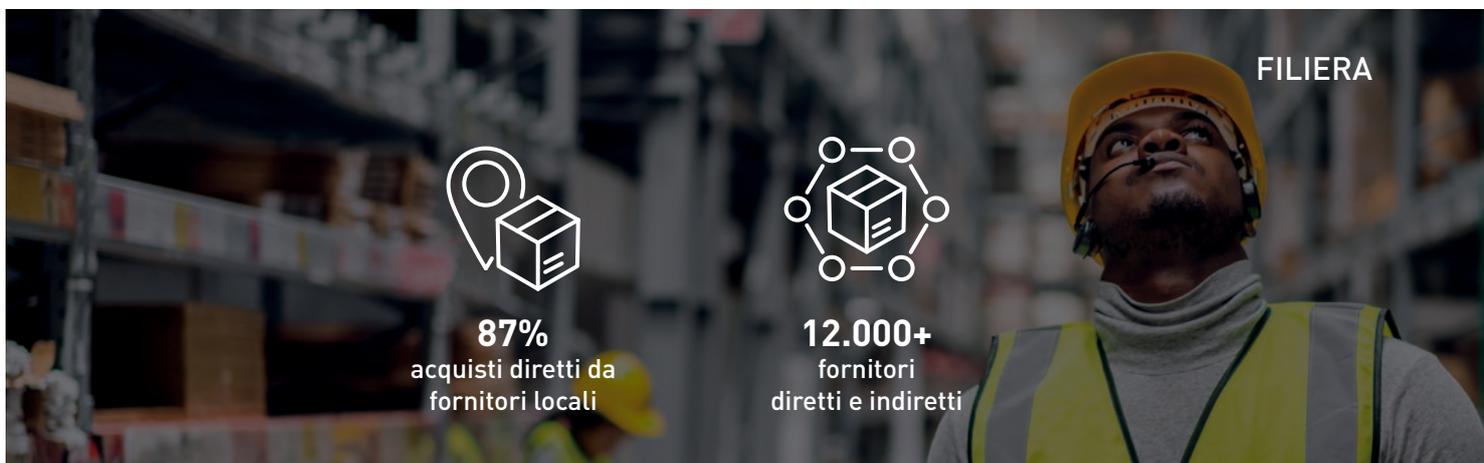
**78%**  
collaboratori coinvolti  
nel PPD



**150.000+**  
ore totali di formazione  
erogata



**18,4**  
ore di formazione  
pro-capite



# IL PERCORSO VERSO LA SOSTENIBILITÀ

Da anni, Coesia persegue l'impegno verso l'integrazione delle tematiche Environmental, Social, Governance (ESG) all'interno delle proprie attività, promuovendo un approccio integrato che, oltre a guidare il modello di business del Gruppo, è divenuto il tratto culturale distintivo del proprio modo di operare.

Dal punto di vista strategico, il Gruppo sta cercando di diversificare il proprio business, includendo nuovi settori legati a trend di sostenibilità ed elettrificazione.

Nel 2023, Coesia ha calcolato le proprie emissioni di gas a effetto serra (GHG) in modo completo, monitorando le categorie di Scope 3 intrinseche nell'attività di business. Contestualmente, si è prefissata importanti obiettivi per la riduzione del proprio profilo emissivo. Nella grafica sottostante, sono riportati i principali target climatici per gli anni a venire (come indicato all'interno della sezione 6.2 "Emissioni e iniziative di riduzione"):



Da sempre, i collaboratori sono una risorsa fondamentale per Coesia che ne promuove sia il benessere psicofisico, offrendo servizi, programmi di prevenzione e iniziative volte al bilanciamento tra vita privata e lavorativa, sia la crescita professionale, attraverso l'adozione di iniziative come il People Performance Dialogue (PPD), atte a rafforzare il legame tra il raggiungimento di obiettivi individuali, di team ed aziendali. Infine, grande impegno è posto alla tutela delle persone: Coesia implementa misure e iniziative volte a garantire la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro e la tutela ambientale, tra cui la HSE Policy, valida in tutte le Aziende del Gruppo.

Anche quest'anno, Coesia ha dimostrato la propria attenzione verso la comunità attivando collaborazioni e partnership con enti, istituzioni e associazioni territoriali. In particolare, il Gruppo ha continuato il suo impegno per la promozione di collaborazioni con le università e i centri di ricerca, contribuendo alla realizzazione di percorsi di formazione tecnica e specifica, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo dell'innovazione all'interno e all'esterno del contesto societario.

Nel 2022 Coesia ha avviato un progetto di revisione del proprio Codice Etico al fine di renderlo sempre più efficace e allineato ai trend globali. L'attuale versione, in adozione dal 2010 per le aziende italiane e dal 2014 esteso a tutte le Aziende del Gruppo, è basato sui Valori e sulla Mission aziendale.

Al fine di informare tutti gli stakeholder sulle iniziative e le attività inerenti al business e alla sostenibilità, dal 2015 il Gruppo pubblica annualmente il proprio Bilancio di Sostenibilità.

La raccolta e il consolidamento delle informazioni e dei dati riportati nel documento sono il frutto di un continuo processo di miglioramento e coordinamento tra le funzioni interne all'Azienda, le quali assicurano coerenza e trasparenza nei contenuti rendicontati.

## ENVIRONMENT



Definizione di chiari **obiettivi di decarbonizzazione** e di un corrispondente **piano di interventi dedicati** per raggiungere questi obiettivi



Attività di **sviluppo congiunto** con i clienti nello studio e realizzazione di prodotti più sostenibili (es. paper-based packaging)



Interventi per **migliorare l'efficienza energetica** e ridurre la **carbon footprint** delle macchine

## SOCIAL



**Programma di welfare aziendale** per promuovere il benessere psicofisico dei collaboratori



Adozione del **People Performance Dialogue**, processo finalizzato a guidare la crescita professionale delle proprie persone



Attuazione di **programmi HSE** per tutelare le proprie persone



Coesia ha supportato le iniziative del territorio a favore della popolazione ucraina, oltre a erogazioni liberali per progetti sociali e culturali



**Collaborazione con Università ed Istituzioni**

## GOVERNANCE



**Diversificazione del business** in nuovi settori legati a trend di **sostenibilità ed elettrificazione**



Dal 2010 le Aziende italiane di Coesia hanno un **Codice Etico** che nel 2014 si è esteso a tutte le Aziende del Gruppo



Le **Linee Guida Anticorruzione** di Coesia guidano l'agire quotidiano del Gruppo

# INDICE

<b>1</b>	<b>COESIA: CREARE VALORE PER CRESCERE IN MODO SOSTENIBILE</b>	<b>10</b>
1.1	<b>LA MISSION E I VALORI</b> Il modello di leadership La storia	12
1.2	<b>IL PROFILO DEL GRUPPO</b>	16
1.3	<b>IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b> La governance L'organizzazione	20
<b>2</b>	<b>STRATEGIA E ANALISI DI MATERIALITÀ</b>	<b>22</b>
2.1	<b>IL MODELLO DI BUSINESS E LA STRATEGIA 2022</b> I risultati del nostro business	24
2.2	<b>IL DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER</b>	26
2.3	<b>L'ANALISI DI MATERIALITÀ</b>	28
<b>3</b>	<b>L'IMPEGNO PER UNA CONDOTTA RESPONSABILE</b>	<b>38</b>
3.1	<b>LA GESTIONE ETICA DEL GRUPPO</b> Il Codice Etico Le Linee Guida Anticorruzione e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Comunicazione e formazione sull'etica di impresa Il sistema di segnalazione La tutela dei diritti umani	40
3.2	<b>IL CONTROLLO INTERNO E LA GESTIONE DEI RISCHI</b> Rischi e opportunità Il sistema di controllo interno Internal audit Sanzioni Cyber security	44
<b>4</b>	<b>LA VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE</b>	<b>46</b>
4.1	<b>I NOSTRI COLLABORATORI</b> Le persone Processo di talent acquisition e onboarding	48
4.2	<b>LE INIZIATIVE DI WELFARE</b> La politica retributiva	56
4.3	<b>LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE</b> Lo sviluppo delle persone La valutazione delle performance (People Performance Dialogue)	58
4.4	<b>LA SALUTE E LA SICUREZZA DEI COLLABORATORI</b> L'approccio del Gruppo e la HSE Policy Comunicazione e formazione su Salute e Sicurezza Indicatori infortunistici L'approccio del Gruppo al tema Security	64

<b>5</b>	<b>SOLUZIONI INNOVATIVE E SICURE PER SODDISFARE I CLIENTI</b>	<b>72</b>
5.1	<b>INNOVAZIONE SOSTENIBILE</b> Life Cycle Assessment (LCA) Innovazione sostenibile di prodotto e di portfolio Coesia Digital L'impegno per un packaging sostenibile La circolarità nel business L'Operational Excellence (OPEX)	76
5.2	<b>LA SICUREZZA ALLA BASE DELLE NOSTRE SOLUZIONI</b>	86
<b>6</b>	<b>LA RESPONSABILITÀ VERSO L'AMBIENTE</b>	<b>88</b>
6.1	<b>EFFICIENZA ENERGETICA E TRANSIZIONE VERSO LE RINNOVABILI</b>	92
6.2	<b>EMISSIONI E INIZIATIVE DI RIDUZIONE</b> La riduzione del profilo emissivo	96
6.3	<b>LA GESTIONE DEI RIFIUTI</b>	100
6.4	<b>LA GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA</b>	102
<b>7</b>	<b>LA GESTIONE DELLA FILIERA</b>	<b>104</b>
7.1	<b>I NOSTRI FORNITORI</b>	106
7.2	<b>RISCHI E OPPORTUNITÀ LEGATI ALLA CATENA DI FORNITURA</b>	108
7.3	<b>LA GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA</b> I diritti umani nella catena di fornitura La gestione dei materiali e delle materie prime	110
<b>8</b>	<b>LA CREAZIONE DI VALORE PER GLI STAKEHOLDER</b>	<b>112</b>
8.1	<b>IL VALORE DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER</b>	114
8.2	<b>IL RAPPORTO CON LA COMUNITÀ</b>	116
	<b>NOTA METODOLOGICA</b>	120
	<b>INDICE DEI CONTENUTI GRI</b>	124





# COESIA: CREARE VALORE PER CRESCERE IN MODO SOSTENIBILE

Coesia può contare su una solida organizzazione composta da oltre 8.000 collaboratori e 20 Aziende presenti in 35 Paesi attraverso 84 impianti produttivi in 137 unità operative.

# 1.1

## LA MISSION E I VALORI

**“Creare valore sostenibile a lungo termine, di carattere economico, sociale e ambientale, per i clienti, i collaboratori, l’azionista e le comunità in cui operiamo”.**

Coesia ambisce da sempre a sviluppare un ambiente di lavoro in grado di stimolare le proprie persone e investe per promuovere una cultura comune, incentrata sui valori cardine del Gruppo.

### I VALORI

---

#### RISPETTO

Rispetto per le persone, le regole, le comunità locali, le risorse ambientali ed economiche.

**Il rispetto implica il rigore e l’integrità**

---

#### RESPONSABILITÀ

Responsabilità intesa come impegno, per le conseguenze delle proprie decisioni e delle proprie azioni, per guidare con l’esempio ed esercitare una leadership discreta, per raggiungere i risultati, valorizzare i talenti e premiare il merito.

**La responsabilità, anche quella collettiva, parte sempre e comunque dall’individuo**

---

#### CONOSCENZA

Conoscenza che viene dalla cultura, dal territorio, dalle relazioni, dall’esperienza, dalla ricerca e dalla formazione; conoscenza come crescita professionale e crescita personale.

**Sapere Aude: osare la conoscenza**

---

#### PASSIONE

Passione per il prodotto, l’innovazione, l’eccellenza, la bellezza, il lavoro e la performance.

**La passione consente di immaginare i risultati ancor prima di averli raggiunti**

---

## I TRATTI CULTURALI

---

I tratti culturali di Coesia che guidano lo sviluppo della strategia del Gruppo, emersi da un'indagine interna sulla cultura aziendale, sono sei:

### RESPONSABILITÀ

Promuovere la responsabilità creando fiducia attraverso la delega.

### COLLABORAZIONE

Realizzare una profonda integrazione valorizzando la diversità.

### FOCALIZZAZIONE SUL LUNGO PERIODO

Agire garantendo la sostenibilità del business nel tempo.

### INNOVAZIONE

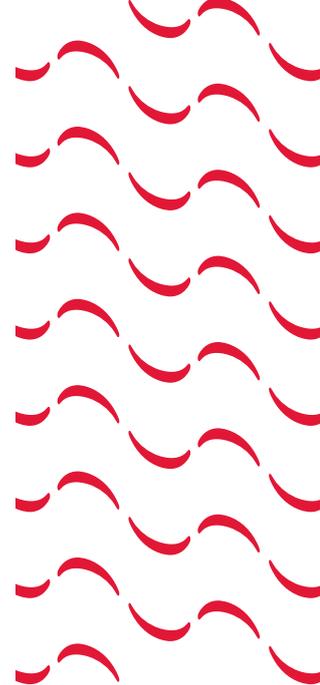
Investire sull'innovazione assicurando una continua evoluzione di prodotti, servizi e modelli di business.

### ORIENTAMENTO VERSO L'ESTERNO

Puntare l'attenzione su clienti e comunità, comprendendo il loro punto di vista.

### APERTURA E TRASPARENZA

Condividere conoscenze e idee, crescendo così come un Gruppo coeso.



## IL MODELLO DI LEADERSHIP

Il modello di leadership di Coesia mira a sostenere la strategia del Gruppo coerentemente con il messaggio dei suoi valori. È una bussola che indica un linguaggio comune, volto a identificare i comportamenti chiave per il successo del singolo e dell'organizzazione.

In quanto tale, il modello di leadership:

- aiuta a comprendere e a comunicare i risultati attesi;
- accresce la consapevolezza su quanto richiesto nelle diverse fasi di crescita individuale e professionale;
- si focalizza sia sui punti di forza individuali sia sulle aree di miglioramento.

I tratti caratteristici del modello di leadership:

**INNOVARE**

**METTERE IL CLIENTE AL CENTRO**

**PRENDERE DECISIONI**

**PORTARE RISULTATI**

**ISPIRARE GLI ALTRI**

**COLLABORARE**

**GESTIRE LE COMPLESSITÀ**

# LA STORIA

## 1923 – 1940

G.D, società fondata nel 1923 per la produzione di motociclette, viene rilevata da Enzo Seràgnoli alla fine degli anni Trenta.

## 1940 – 1950

L'attenzione dell'Azienda si sposta sul comparto del packaging nel settore dolciario e dei saponi. Con il contributo di Ariosto Seràgnoli viene lanciata la prima macchina incartatrice.

## 1950 – 1960

Il marchio G.D si afferma nel mondo, ponendo l'Azienda ai vertici del settore delle macchine automatiche ad alto contenuto di innovazione.

## 1960 – 1980

G.D fa il suo ingresso nel settore del tabacco con la rivoluzionaria cellofanatrice 4350/Pack, diventando leader assoluta nel settore.

## 1980 – 2000

Dall'inizio degli anni Ottanta, la Holding inizia a diversificare la produzione con l'acquisizione di CIMA, ACMA, GDM e VOLPAK.

## 2000 – 2010

Nel 2002 Isabella Seràgnoli diviene azionista unico del Gruppo che nel 2005 viene rinominato Coesia. Ulteriori acquisizioni rafforzano la Società: HAPA, LAETUS, ADMV, CITUS KALIX, NORDEN e SACMO.

## 2010 – 2015

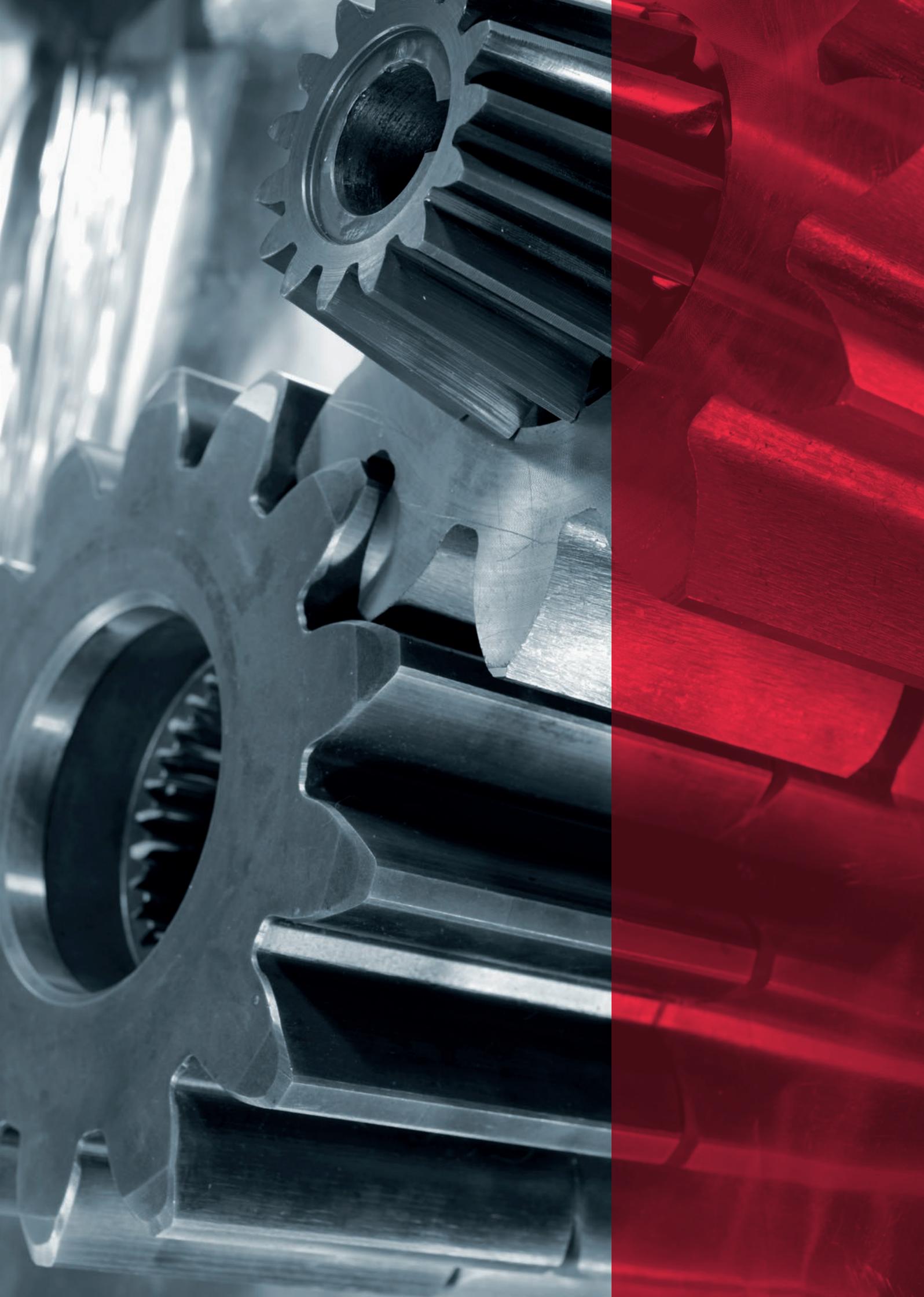
L'espansione di Coesia registra un'accelerazione grazie all'acquisizione di FLEXLINK, SASIB, R.A JONES e IPI. Nel 2012 viene istituito il CEC (Coesia Engineering Center), un team altamente specializzato per lo sviluppo di progetti strategici di innovazione. Nel 2015 Coesia pubblica il suo primo Bilancio di Sostenibilità.

## 2016 – 2018

EMMECI, GF, MOLINS, CERULEAN, MGS, ATLANTIC ZEISER, TRITRON e COMAS entrano a far parte del Gruppo.

## 2019 - 2022

Nel 2021 Coesia completa l'acquisizione di SYSTEM S.p.A., incorporata in una nuova società denominata SYSTEM CERAMICS, attiva nel settore dei macchinari e impianti per la ceramica. A dicembre 2022 viene siglato l'accordo per la cessione di IPI S.r.l. a Oji Holdings Corporation, leader nel settore della cellulosa e della carta in Giappone, tutelando il livello occupazionale.



# 1.2

## IL PROFILO DEL GRUPPO

Coesia è un Gruppo privato, leader mondiale nella produzione di soluzioni industriali e di packaging, con azionista unico Isabella Seràgnoli.

Negli anni, Coesia ha esteso la sua presenza internazionale grazie ad una strategia di sviluppo e ad acquisizioni di Aziende specializzate in diversi settori, anticipando le richieste del mercato.

Ad oggi il Gruppo si compone di 20 Aziende con 84 impianti produttivi in 35 Paesi, che costituiscono una rete globale di relazioni sempre più consolidate.

Per rispondere alle esigenze dei clienti nei settori più diversi, Coesia offre un'ampia gamma di tecnologie sviluppate e prodotte dalle proprie Aziende e strutturate secondo tre Divisioni.

### VARIAZIONE DEL PERIMETRO NELL'ANNO DI RENDICONTAZIONE

Nel 2022 è stato avviato il processo di cessione dell'azienda IPI S.r.l.

Ai fini di coerenza con i documenti di rendicontazione finanziaria, i dati relativi alla società non sono stati inclusi all'interno del presente Bilancio di Sostenibilità di Coesia.

### CONSUMER MARKETS SOLUTIONS

Questa Divisione ha come oggetto l'attività di progettazione e costruzione di macchine automatiche produttrici, confezionatrici e impacchettatrici nei settori alimentare, cosmetico, farmaceutico e dei beni di largo consumo non durevoli e rappresenta il mercato maggiormente competitivo in cui opera Coesia.

Le Aziende che operano in questo settore sono: ACMA, CITUS KALIX, MGS, NORDEN, R.A JONES, VOLPAK.

### INDUSTRIAL MARKETS SOLUTIONS

L'attività di questa Divisione è incentrata nella progettazione, realizzazione, vendita e assistenza di soluzioni per la logistica di fabbrica, l'automazione della produzione e assemblaggio e la stampa in linea.

L'attenzione è rivolta alla qualità dei macchinari per la produzione e l'impacchettamento di prodotti igienici monouso, il confezionamento di prodotti di lusso, gli impianti per la produzione ceramica e l'ingranaggeria ad alte prestazioni per settori come Aerospace e Automotive. Inoltre, sono in corso investimenti su tecnologie dedicate ad applicazioni e-commerce.

Le Aziende che operano in questo settore sono: ATLANTIC ZEISER, CIMA, EMECI, FLEXLINK, GDM, HAPA, SYSTEM CERAMICS, TRITRON.

### REGULATED MARKETS SOLUTIONS

Questa Divisione ha come oggetto l'attività di progettazione e costruzione di linee confezionatrici e impacchettatrici per i settori del tabacco, del farmaceutico e del caffè, nonché i servizi connessi alla vendita, distribuzione e assistenza di tali prodotti. Nell'ambito delle tecnologie per il settore tabacco, gli investimenti sono principalmente rivolti allo sviluppo di prodotti cosiddetti "Next Generation Products" o "Reduced Risk Products".

Facendo leva su competenze in ambito di automazione, sono stati avviati investimenti per lo sviluppo di innovazione in ambiti aggiuntivi al tabacco, in particolare legati alla transizione energetica.

Le Aziende che operano in questo settore sono: CERULEAN, COMAS, G.D, GF, MOLINS, SASIB.

#### ACMA

Realizza macchine automatiche ad alta e media velocità per il confezionamento di caramelle, cioccolatini, saponi, tè, caffè e prodotti liquidi.

#### CITUS KALIX

Produce riempitrici di rossetti, macchine di riempimento a caldo per creme e fondotinta, riempitrici di deodoranti e tubetti, astucciatrici e sistemi di alimentazione.

#### ATLANTIC ZEISER

Fornisce soluzioni per la stampa digitale near-line/in-line per il packaging nel settore consumer goods e la personalizzazione di carte.

#### CIMA

Da oltre cinquant'anni produce unità di propulsione e ingranaggi di trasmissione altamente performanti. È fornitore di vari team di Formula1.

#### EMMECI

Leader nella progettazione e produzione di macchine automatiche per il confezionamento di prodotti premium e lusso.

#### CERULEAN

Da oltre 70 anni CERULEAN è sinonimo di produzione e fornitura di strumentazione per il controllo qualità e del processo per l'industria del tabacco e di macchine per impacchettamento e controllo per la produzione di tubetti.

#### COMAS

Leader mondiale nella produzione di macchinari e linee di processo per la lavorazione del tabacco, grazie all'esperienza maturata in oltre 50 anni di storia. Con il suo approccio flessibile alle richieste dei clienti, COMAS è in grado di rispondere alle richieste dei propri clienti e offrire un'ampia gamma di soluzioni anche per i cosiddetti Reduced Risk Products.

#### MGS

Progetta e realizza soluzioni per l'imballaggio all'avanguardia con primaria competenza nel confezionamento secondario, nella serializzazione e nella gestione dei prodotti. I principali settori di riferimento sono farmaceutico e life science, alimentare e cosmetico.

#### NORDEN

Leader nella fornitura di sistemi automatizzati di riempimento tubetti altamente performanti, per tutte le velocità e le applicazioni in diversi settori: cosmetico, farmaceutico, alimentare e cura della persona.

#### FLEXLINK

Leader nell'automazione industriale e fornitore di soluzioni innovative automatizzate per produrre beni ad un costo di esercizio inferiore. Produce sistemi di trasporto e di movimentazione prodotti, alimentatori industriali, soluzioni industriali chiavi in mano e soluzioni standardizzate di robotica.

#### GDM

Tra i leader mondiali nel settore Hygiene Disposables, GDM è fortemente focalizzata sulla progettazione e produzione di soluzioni converting e packaging innovative per la produzione di pannolini per bambini, baby pants, prodotti per l'incontinenza degli adulti e assorbenti femminili.

#### G.D

Leader nella fornitura di macchine high-tech per la produzione e il confezionamento di sigarette e prodotti di nuova generazione.

#### GF

Azienda leader nella fornitura di sistemi di controllo della qualità e di macchine automatiche per il riempimento liquidi nel settore farmaceutico.

#### R.A JONES

Produce macchine di confezionamento per l'industria alimentare e dei beni di consumo: riempimento contenitori flessibili e astucciatrici, insaccatrici, riempimento e sigillatura di vasetti, macchine per aerosol, riempimento flaconi e soluzioni brevettate per una migliore conservazione dei prodotti.

#### VOLPAK

Produce linee di confezionamento per contenitori flessibili orizzontali form-fill-seal (HFFS) per alimenti, bevande, prodotti per personal e home care.

#### HAPA

Focalizzata sul settore Life Science, HAPA ha una comprovata esperienza nella fornitura di tecnologie di stampa on demand e di personalizzazione in fase avanzata, conformi alla Good Manufacturing Practice (GMP), che aumentano l'agilità di produzione, riducono i costi e gli sprechi.

#### SYSTEM CERAMICS

Leader internazionale nello sviluppo di processi produttivi per l'industria ceramica, garantisce elevati standard industriali nell'ambito di pressatura, decorazione, linee di scelta e controllo di qualità. Fornisce inoltre evolute soluzioni di confezionamento, pallettizzazione e movimentazione per il settore ceramico.

#### TRITRON

Sviluppa e produce inchiostri inkjet di alta qualità per la stampa digitale sul packaging, sia per l'industria farmaceutica sia per il settore dei beni di largo consumo.

#### MOLINS

Leader nel settore del tabacco da oltre 100 anni, specializzata nella progettazione e nello sviluppo di soluzioni per la produzione e il confezionamento delle sigarette.

#### SASIB

Realizza linee di produzione e confezionamento per l'industria del tabacco.

## SOLUZIONI E SERVIZI

Coesia fornisce oltre 500 soluzioni di packaging volte a soddisfare la sempre crescente domanda del mercato: prodotti e servizi all'avanguardia in termini di innovazione tecnologica in diversi settori.



L'attenzione al cliente ha portato il Gruppo a presidiare i mercati tramite l'apertura di sedi produttive e filiali commerciali in tutto il mondo. Nel 2022 Coesia è presente in 35 Paesi, come mostra la mappa.



Per Coesia investire nella fidelizzazione del cliente significa investire nel futuro. Servizio al cliente è sinonimo di presenza globale, flessibilità, semplicità e assistenza continua. Per questo motivo Coesia ha ampliato il proprio portfolio di servizi al cliente in modo da offrire un'esperienza unica e di valore, basata su collaborazione e fiducia reciproca.



### RICAMBI E MATERIALI

Dal 2019 il Gruppo gestisce e aggiorna la piattaforma di e-commerce Coesia Webshop, che permette alle Aziende di Coesia di semplificare la fornitura delle parti e delle componentistiche di ricambio per ogni tipo di modello e generazione di macchine. La piattaforma offre al cliente un servizio completo e senza interruzioni con la possibilità di effettuare l'ordine di pezzi di ricambio direttamente dal sito in ogni momento e in qualsiasi luogo con accesso in tempo reale alla disponibilità delle parti.



### SERVIZI DI MANUTENZIONE

I tecnici delle Aziende Coesia sono altamente specializzati e dotati di tutti gli strumenti necessari per esaminare e valutare le condizioni delle macchine, quantificare le parti di ricambio necessarie e determinare il livello di assistenza e/o di riparazione richiesto. Lavorando a stretto contatto con i clienti, i tecnici possono eseguire interventi di manutenzione ordinaria o preventiva per preservare il rendimento e il valore delle macchine nel tempo. Grazie al supporto di strumenti audio e video di alta qualità e con l'ausilio della realtà aumentata, Coesia è in grado di fornire un efficiente supporto ai clienti anche da remoto. Coesia Remote Assistance consente una più veloce diagnosi e risoluzione dei problemi, con conseguenti riduzioni degli stop di macchina e dei costi.



### MODERNIZZAZIONE

Il Gruppo offre un vasto portfolio di servizi di modernizzazione volti a incrementare la produttività e l'affidabilità delle macchine e la qualità dei prodotti, a ridurre i costi di manutenzione, a soddisfare i nuovi requisiti di legge e ad aggiungere nuove funzionalità. I servizi di ammodernamento vanno dagli aggiornamenti tecnici standard alla revisione completa delle macchine nel caso in cui siano state smontate o danneggiate, oltre alla sostituzione di componenti obsoleti, qualora si riveli necessaria. Indipendentemente dal tipo di intervento richiesto, la performance originaria della macchina viene completamente ripristinata.



### TRAINING E DOCUMENTAZIONE

Tutte le Aziende del Gruppo offrono corsi di formazione personalizzati e documentazione specifica disponibile in varie lingue in modo che i clienti possano sviluppare le competenze tecniche necessarie al mantenimento di alti livelli di performance, qualità e produttività. Questi corsi possono svolgersi nelle sedi del Gruppo, presso i clienti o anche da remoto, quando richiesto.



### SERVIZI DI CONSULENZA

Grazie all'ampia esperienza in molte applicazioni, Coesia è in grado di aiutare il cliente ad implementare le migliori best practice industriali utili al raggiungimento di livelli di produttività eccellenti e alla creazione di valore aggiunto a partire dall'attività produttiva stessa. Con il servizio OEE Consulting, lanciato nel 2022, Coesia offre una consulenza mirata a massimizzare la profittabilità delle operazioni. Condotto attraverso un approccio data-driven, il servizio è scalabile dalla singola linea all'intero impianto ed è personalizzato sulle specifiche esigenze di ogni cliente, indipendentemente dal fornitore originale dei macchinari in esame.



### SUPPORTO ALLA PRODUZIONE

Coesia si impegna a fornire ai clienti un'assistenza tecnica personalizzata, rapida ed efficace in tutte le fasi, dall'installazione alla messa in produzione e poi a regime. Il personale tecnico è equipaggiato per fornire assistenza da remoto, consentendo di garantire la massima copertura in tutto il mondo.

## FACTORY ACCEPTANCE TEST (FAT) DA REMOTO

Le restrizioni e le stringenti misure di prevenzione e sicurezza legate alla pandemia hanno reso impossibile ai clienti viaggiare e convalidare le attrezzature presso gli stabilimenti di Coesia prima della spedizione.

Sono nati così i primi Factory Acceptance Test (FAT) virtuali che, anche a seguito degli allentamenti delle misure, continuano a confermarsi un valido strumento di collaborazione.

Grazie a Remote FAT è possibile incontrarsi virtualmente per condividere informazioni ed eseguire attività, massimizzando così i tempi e riducendo gli sforzi richiesti dalla procedura di test di accettazione. Tramite strumenti di collaborazione virtuale, streaming video e realtà aumentata, che garantiscono la continuità aziendale anche in circostanze impreviste, Coesia fornisce un'esperienza omnicomprensiva con ottimi risultati.

# 1.3

## IL MODELLO DI GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura di Governance di Coesia si basa su un modello organizzativo solido la cui finalità è realizzare obiettivi strategici di lungo periodo, definire ruoli e responsabilità coerenti con le attività del Gruppo e delineare una corretta condotta aziendale. Lo scopo è quello di indirizzare i processi aziendali e generare valore per propri stakeholder.

### LA GOVERNANCE

Il modello di Corporate Governance di Coesia è conforme alle disposizioni del Codice Civile e alle altre disposizioni legislative e regolamentari in materia societaria applicabili per singolo paese.

In Italia, sede della capogruppo di Coesia, la Governance segue le norme del Codice Civile e le altre disposizioni in materia di una buona condotta di business.

La Governance di Coesia vede affidata la gestione del Gruppo al Consiglio di Amministrazione (CdA), il controllo e la supervisione del suo operato al Collegio Sindacale e la verifica circa la correttezza del Bilancio d'esercizio e Consolidato ad una società di audit esterna. Inoltre, fanno capo al CdA anche il Comitato per le nomine e le remunerazioni e il Comitato Gruppo Guida Covid 19.

Nominato il 26 giugno 2020 dall'Assemblea dei Soci, sulla base di spiccati requisiti di onorabilità, professionalità, competenza e indipendenza, il Consiglio di Amministrazione sostiene gli interessi del Gruppo, ne definisce gli orientamenti strategici e ne promuove la crescita sostenibile.

Il Consiglio di Amministrazione si compone di otto membri, tra cui il Presidente Isabella Seràgnoli e l'Amministratore Delegato (AD) Alessandro Parimbelli in qualità di membri esecutivi, i rimanenti sei sono consiglieri non esecutivi.

Gli organi amministrativi sono nominati per un periodo non superiore a tre esercizi e scadono alla data dell'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio. Il CdA verifica periodicamente gli aspetti relativi sia alla propria composizione quali-quantitativa sia al proprio funzionamento.

Al Presidente del CdA e all'AD afferiscono i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, oltre alla rappresentanza legale di Coesia, con la sola esclusione dei poteri che per Statuto o per legge sono riservati al Consiglio di Amministrazione.

### CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

---

#### PRESIDENTE

Isabella Seràgnoli

---

#### AMMINISTRATORE DELEGATO

Alessandro Parimbelli

---

#### AMMINISTRATORI

Aldo Bisio

Maurizio Petta

Francesco Gatti

Stefano Proverbio

Lorenza Guerra Seràgnoli

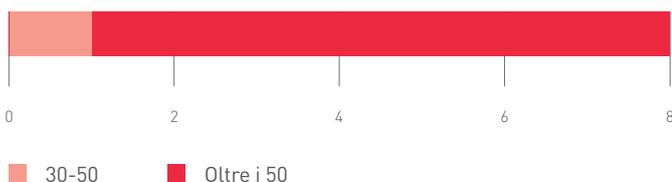
Marcus Weldon

---

Sul totale dei membri del Consiglio, due (pari al 25%) sono di genere femminile ed appartengono alle fasce di età comprese tra i 30 e i 50 anni e oltre i 50 anni. I restanti sei (pari al 75%) sono di genere maschile e hanno tutti più di 50 anni.

Complessivamente la suddivisione del Consiglio di Amministrazione per fascia d'età riporta il 12,5% nella fascia tra i 30 e i 50 anni e il restante 87,5% nella fascia oltre i 50 anni.

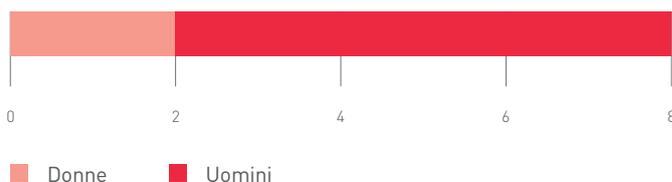
## ETÀ



Il Collegio Sindacale è composto da una donna, Nicoletta Sandri, e due uomini, Giorgio Loli e Giampaolo Galletti, tutti appartenenti alla fascia d'età superiore ai 50 anni.

Al fine di garantire la conformità del Gruppo al Decreto Legislativo italiano 231/2001, il Gruppo si è dotato di un Organismo di Vigilanza (OdV). Tale organo è composto da tre membri: due di genere femminile, Iole Anna Savini e Alessandra Montanari, e uno di genere maschile, Giovanni Ponti; tutti appartenenti alla fascia d'età superiore ai 50 anni.

## GENERE



## L'ORGANIZZAZIONE

Le attività all'interno del Gruppo sono gestite dal Presidente e dall'Amministratore Delegato. Le deleghe di poteri e le procure vengono conferite coerentemente con le responsabilità organizzative e manageriali e comprendono soglie di valore approvative per le singole operazioni.

La funzione Corporate Identity & Communications riporta direttamente al Presidente. La funzione Group Internal Audit riferisce al Consiglio di Amministrazione, coordinandosi con il Presidente. Tutte le altre attività sono organizzate in tre divisioni e in quattro Funzioni Centrali.

Le Funzioni Centrali sono Digital Operations, Human Resources, Finance e Coesia Engineering Center (CEC) che costituisce il centro di Ricerca e Sviluppo di Gruppo.

Le Divisioni in cui operano le 20 Aziende sono:

### CONSUMER MARKETS SOLUTIONS:

include sei Aziende che operano nei settori dei beni di largo consumo;

### INDUSTRIAL MARKETS SOLUTIONS:

include otto Aziende che forniscono soluzioni automatizzate per migliorare l'efficienza dei sistemi produttivi, operando anche nel settore ceramico;

### REGULATED MARKETS SOLUTIONS:

include sei Aziende che operano nel settore dei mercati regolamentati.

La maggior parte delle Aziende di Coesia ha sede in Europa. Al fine di migliorare la propria strategia, il Gruppo si pone l'obiettivo di ottimizzare la propria struttura geografica, supportando al contempo l'espansione e la crescita nei mercati emergenti e migliorando l'abilità nel personalizzare i prodotti per rispondere alle esigenze specifiche dei diversi mercati locali e regionali.



QUESTION





# STRATEGIA E ANALISI DI MATERIALITÀ

Le macro-tendenze emerse negli anni recenti, tra cui la digitalizzazione, la crescente necessità di automazione, la sostenibilità a 360°, stanno cambiando velocemente il modo in cui viviamo e creando uno scenario caratterizzato da nuove significative opportunità di sviluppo.

# 2.1

## IL MODELLO DI BUSINESS E LA STRATEGIA 2022

La strategia di Coesia continua a fondarsi su due principali asset: i collaboratori e i clienti.

La valorizzazione delle persone in un'ottica di Gruppo coeso al suo interno e sul mercato rappresenta il principale fattore abilitante dello sviluppo strategico di Coesia.

La centralità dei propri clienti pervade tutti i processi aziendali, con l'obiettivo di fornire le migliori soluzioni in termini di innovazione e di soddisfazione dei loro bisogni lungo l'intero ciclo di vita del prodotto.

Facendo leva sui suoi valori e sul suo DNA, Coesia ha avviato un percorso di crescita che la porterà a rafforzare ulteriormente la propria leadership nei mercati tradizionalmente serviti e a sviluppare la propria presenza in nuovi ambiti industriali caratterizzati da una forte fase espansiva e da un alto tasso di automazione (ad esempio soluzioni per l'energy storage e per l'e-commerce).

Nel corso del 2022 le tre Divisioni in cui è organizzata Coesia (Consumer Markets Solutions, Industrial Markets Solutions e Regulated Markets Solutions) hanno sostenuto lo sviluppo delle Aziende del Gruppo e l'identificazione e la valorizzazione di sinergie dal punto di vista commerciale, tecnologico e operativo, oltre ad aver facilitato la messa a terra delle trasformazioni in atto. Tra queste, la rivoluzione digitale, attraverso la quale sviluppare un'offerta di prodotti e servizi smart per i clienti in grado di semplificare le loro attività operative e, al contempo, di minimizzare l'impatto ambientale delle attività e dei prodotti del Gruppo.

### PILASTRI STRATEGICI

---

#### Crescita nei mercati tradizionalmente serviti

Accelerare la crescita e rafforzare la leadership nei settori tradizionalmente serviti dalle Aziende Coesia, mediante continua innovazione, l'orientamento a fornire soluzioni e il potenziamento dell'offerta di servizi e assistenza ai clienti.

#### Sviluppo in nuovi mercati in espansione

Cogliere opportunità di business in nuovi mercati con crescente necessità di automazione e prospettive di crescita significative, facendo leva su tecnologie e competenze sviluppate nei mercati core di Coesia.

#### Rafforzamento del modello operativo

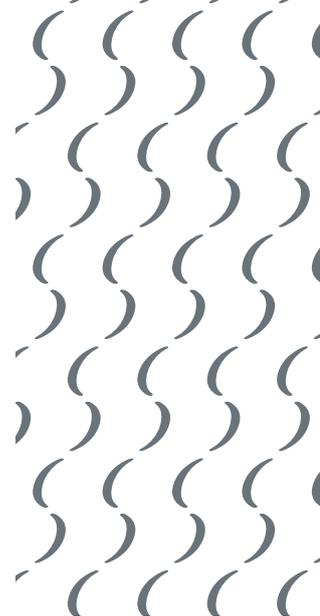
Potenziare le capability e i processi chiave, anche nell'ottica di cogliere a pieno i trend del Digitale e della Sostenibilità. Rafforzare la cultura e i valori di Gruppo, promuovendo l'integrazione e le sinergie a tutti i livelli dell'organizzazione.

# I RISULTATI DEL NOSTRO BUSINESS

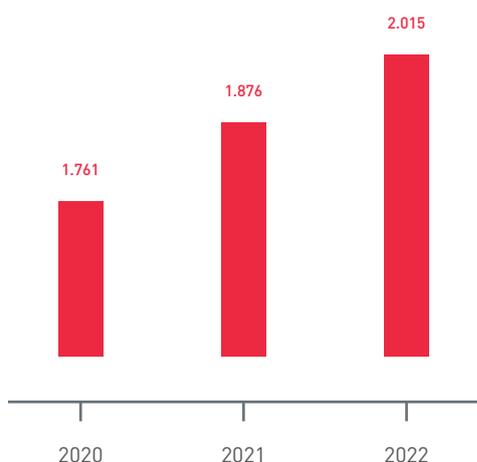
Coesia ambisce ad essere leader globale nella fornitura di soluzioni industriali e di packaging.

Grazie alla qualità dei prodotti e dei servizi erogati, negli anni la posizione del Gruppo sul mercato ha proseguito in un sempre più significativo consolidamento e percorso di crescita, nonostante gli anni di sfide dovute alla pandemia da Covid-19, alle quali ha saputo reagire garantendo una solida continuità aziendale e un forte presidio sui temi di salute e sicurezza.

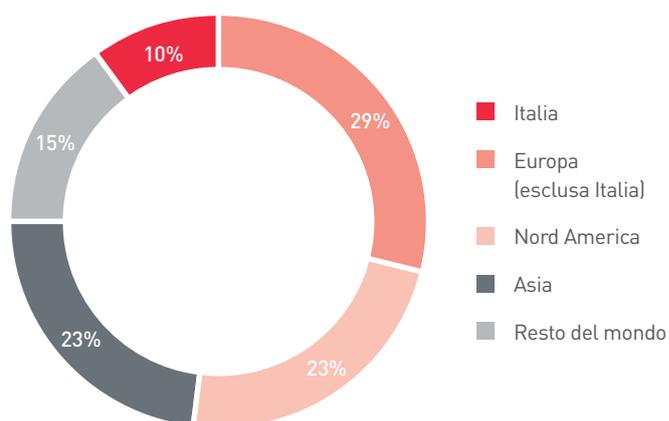
Tale impegno ha permesso al Gruppo di registrare, nel 2022, un fatturato pari a 2.015 milioni di euro, a testimonianza della qualità dei servizi e prodotti offerti e dell'impegno di Coesia nel gestire le proprie attività.



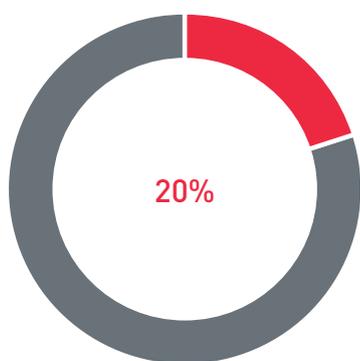
## ANDAMENTO DEL FATTURATO NEL TRIENNIO 2020-2022 (milioni di euro)



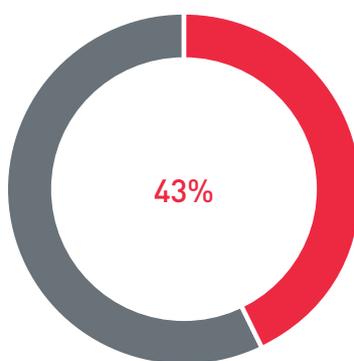
## RIPARTIZIONE DEL FATTURATO 2022 PER AREA GEOGRAFICA



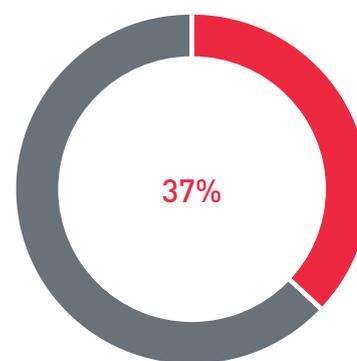
## RIPARTIZIONE DEL FATTURATO 2022 PER DIVISIONE



Consumer Markets Solutions



Industrial Markets Solutions



Regulated Markets Solutions

## 2.2

# IL DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

Mantenere un dialogo attivo e costante con i propri stakeholder è un elemento essenziale della strategia di Coesia. Coinvolgere le parti interessate significa identificare le loro aspettative e rispondere tempestivamente ai cambiamenti del mercato e delle comunità in cui il Gruppo opera.

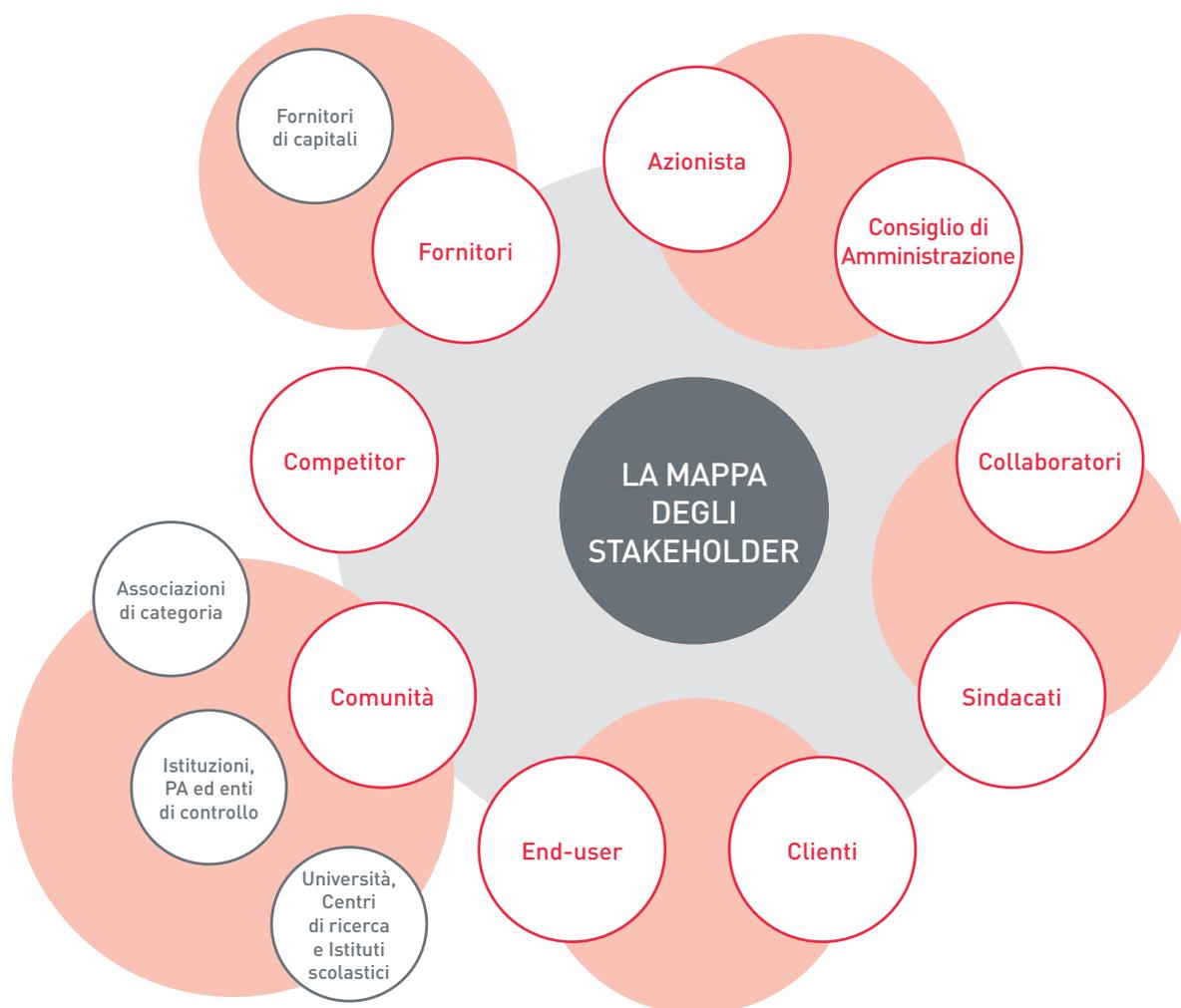
Coesia si impegna a mantenere un rapporto di trasparenza e fiducia con i propri stakeholder, al fine di creare valore sostenibile nel lungo periodo. Per questo, l'ambizione del Gruppo è superare le aspettative dei propri stakeholder, migliorando costantemente tecnologie, prodotti, processi e soluzioni.

Grazie ad un processo strutturato di coinvolgimento delle parti interessate, Coesia è in grado di rilevare

le loro aspettative e comprendere il loro livello di soddisfazione così da avere gli strumenti necessari al fine di identificare eventuali azioni migliorative.

Contestualmente all'aggiornamento dell'analisi di materialità, Coesia ha coinvolto il management aziendale in un'attività di identificazione delle categorie di stakeholder considerate più rilevanti, classificandole sulla base dei criteri di dipendenza da Coesia e di influenza sul Gruppo.

Rispetto al 2021, la mappatura è stata aggiornata, con l'aggiunta di Comunità locali e Associazioni di categoria. Inoltre, alle Università e ai Centri di ricerca sono stati integrati gli Istituti scolastici.



In una prospettiva di reciproco vantaggio e continua generazione di valore, Coesia si impegna a promuovere iniziative di confronto periodico con le parti interessate, individuate selezionando i canali di dialogo più adeguati.

La tabella che segue presenta in maniera sintetica i principali strumenti di ascolto e coinvolgimento degli interlocutori primari del Gruppo:

## MODALITÀ DI ASCOLTO E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

CATEGORIA DI STAKEHOLDER	FREQUENZA DI COINVOLGIMENTO	MODALITÀ
Azionista	Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assemblea dei Soci</li> <li>Coinvolgimento attivo nella gestione del Gruppo</li> </ul>
Consiglio di Amministrazione	Periodica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riunioni</li> </ul>
Collaboratori	Periodica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrattazione collettiva</li> <li>Indagine di clima</li> <li>Newsletter</li> </ul>
	Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formazione</li> <li>Valutazione delle performance</li> <li>Intranet</li> <li>Sito Web</li> </ul>
Sindacati	Periodica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incontri periodici con i Sindacati</li> </ul>
Clienti	Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cataloghi prodotti</li> <li>Collaborazioni per lo sviluppo di prodotti innovativi</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Eventi fieristici</li> <li>Servizio assistenza post-vendita</li> <li>Sito Web</li> <li>Newsletter</li> <li>Social media</li> </ul>
End-user	Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Feedback ricevuti dai clienti</li> <li>Analisi di mercato</li> </ul>
Comunità	Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collaborazioni e partnership</li> <li>Iniziative pubbliche</li> </ul>
Università, Centri di ricerca e Istituti scolastici	Periodica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collaborazioni e partnership</li> <li>Incontri periodici con le Università, i Centri di ricerca e gli Istituti scolastici</li> </ul>
Istituzioni, PA ed enti di controllo	Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapporti con le istituzioni locali</li> </ul>
Associazioni di categoria	Periodica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collaborazioni e partnership</li> <li>Riunioni</li> </ul>
Competitor	Periodica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eventi fieristici</li> <li>Sito web</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Social media</li> <li>Rassegna stampa</li> </ul>
Fornitori	Continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relazioni con le funzioni aziendali di riferimento</li> <li>Sito web</li> </ul>
Fornitori di capitali	Periodica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicati stampa</li> <li>Incontri periodici</li> <li>Sito Web, sezione Investor Relations</li> </ul>

Nel 2022, l'attività di coinvolgimento è stata ulteriormente rafforzata. Come meglio dettagliato nella [sezione 2.3 "L'analisi di materialità"](#) che segue, è stato infatti chiesto ad un campione selezionato di clienti di

valutare gli impatti di sostenibilità di Coesia più rilevanti, contribuendo a individuare i temi materiali rendicontati nel presente Bilancio.

## 2.3

# L'ANALISI DI MATERIALITÀ

Per un maggior allineamento tra strategia aziendale e struttura dei contenuti da rendicontare nel Bilancio di Sostenibilità, Coesia ha impostato un processo strutturato di "analisi di materialità", effettuata in conformità con i GRI Standards redatti dal Global Reporting Initiative. Attraverso questa analisi sono stati definiti i temi materiali strettamente legati agli impatti significativi che un'organizzazione come Coesia ha su economia, ambiente e persone e che possono influenzare le decisioni dei principali stakeholder.

In base a quanto stabilito dai nuovi GRI Standards, aggiornati nel 2021, la definizione dei temi materiali da parte di un'organizzazione è strettamente legata all'identificazione degli impatti significativi che la stessa genera o potrebbe generare su economia, ambiente

e persone, attraverso tutte le sue attività e relazioni commerciali. Questi impatti possono essere negativi e positivi, a breve e a lungo termine.

L'analisi di materialità 2022 di Coesia è stata sviluppata da un team di lavoro interno, con la partecipazione del management aziendale. È stato inoltre coinvolto un campione selezionato di clienti, cui è stato chiesto di valutare, tramite un apposito questionario, quali fossero, dal loro punto di vista, gli impatti di sostenibilità più rilevanti di Coesia.

In generale, in linea con quanto definito dai GRI Standards 2021, l'analisi di materialità si è articolata in quattro fasi:

1

### COMPRESIONE DEL CONTESTO IN CUI OPERA L'AZIENDA

Nella prima fase del processo, sono stati identificati gli impatti potenzialmente rilevanti per Coesia, sulla base di un'analisi di contesto svolta attraverso la consultazione di documenti interni ed esterni al Gruppo. Nello specifico, il processo si è articolato nelle seguenti attività:

- studio delle principali fonti internazionali per la definizione delle tematiche di sostenibilità più rilevanti nei settori in cui opera Coesia;
- esame dei trend globali e di settore in materia di sostenibilità;
- benchmark tra le aziende comparabili a Coesia;
- analisi dei temi di interesse e delle richieste da parte degli stakeholder;
- consultazione della rassegna stampa relativa a Coesia e al settore di riferimento.

3

### VALUTAZIONE DELLA SIGNIFICATIVITÀ E DELLA RILEVANZA DEGLI IMPATTI

Successivamente, è stato valutato il grado di significatività dei temi che riflettono gli impatti effettivi e potenziali individuati, in linea con i criteri indicati dallo Standard.

In particolare, durante un workshop, è stato richiesto al management aziendale di assegnare a ciascun tema individuato un punteggio che ne definisse il grado di rilevanza, in base alla loro conoscenza del Gruppo e del contesto in cui opera.

Coesia ha inoltre coinvolto nella valutazione alcuni dei suoi principali clienti sottoponendo loro un apposito questionario.

2

### IDENTIFICAZIONE DEGLI IMPATTI EFFETTIVI E POTENZIALI

In base ai risultati dell'analisi di contesto, sono stati identificati gli impatti effettivi di Coesia, ovvero quelli che si stanno attualmente verificando o si sono verificati nel tempo, e potenziali, ovvero quelli che potrebbero verificarsi in futuro. Tali impatti possono essere negativi o positivi.

4

### PRIORITIZZAZIONE DEGLI IMPATTI PIÙ SIGNIFICATIVI PER LA RENDICONTAZIONE

A seguito della valutazione da parte del management aziendale e del coinvolgimento dei clienti, è stata stabilita la priorità degli impatti, e dei relativi temi, identificando così i più significativi. A livello metodologico, gli impatti identificati sono stati prioritizzati, assegnando loro un punteggio, sulla base del loro grado di gravità e probabilità di accadimento.

L'attività di prioritizzazione è funzionale a determinare i temi da includere all'interno della rendicontazione. In particolare, in questa fase viene stabilita la soglia di materialità, ovvero il livello di significatività oltre il quale considerare un tema materiale. Tutti i temi che hanno ricevuto una valutazione inferiore alla soglia di materialità non sono stati inclusi nella rendicontazione.

Di seguito si riporta la lista dei temi emersi come materiali in seguito all'identificazione degli impatti rilevanti. Ad ogni tema materiale sono state associate le relative Disclosures GRI.

TEMATICHE MATERIALI		INDICATORI GRI	SDGs
Tema materiale	Descrizione		
<b>CLIENTI E PRODOTTO</b>			
<b>Circolarità ed End of Life</b>	<p>La presenza di politiche atte a garantire la circolarità di macchine (es. utilizzo di materiali riciclati) e soluzioni di packaging (es. formati riutilizzabili), nonché una gestione efficiente del fine vita dei macchinari da parte dei clienti e dello smaltimento del packaging da parte dei consumatori, può avere conseguenze positive sull'intero ciclo produttivo dell'organizzazione in termini di smaltimento di scarti e rifiuti dei singoli prodotti.</p> <p>Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla <a href="#">sezione 5.1 "Innovazione sostenibile"</a>.</p>	Extra GRI: informazioni qualitative e KPI (non GRI) relativi alla circolarità delle macchine e delle soluzioni di packaging.	
<b>Digitalizzazione</b>	<p>Gli investimenti nella digitalizzazione dei macchinari possono migliorarne le prestazioni in termini di produzione e di riduzione dei consumi energetici, con conseguente abbassamento delle emissioni di CO<sub>2</sub> e dell'impatto ambientale generato, oltre ad avere un'influenza positiva sulle attività di manutenzione e programmazione.</p> <p>Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla <a href="#">sezione 5.1 "Innovazione sostenibile"</a>.</p>	Extra GRI: informazioni qualitative e KPI (non GRI) relativi alla digitalizzazione delle soluzioni.	 
<b>Efficienza energetica</b>	<p>Lo sviluppo di soluzioni più efficienti dal punto di vista produttivo può contribuire a ridurre il consumo di energia elettrica da parte dei clienti e, dunque, il loro impatto sull'ambiente (ad es. in termini di emissioni prodotte).</p> <p>Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla <a href="#">sezione 5.1 "Innovazione sostenibile"</a>.</p>	Extra GRI: informazioni qualitative e KPI (non GRI) sullo sviluppo di macchine efficienti dal punto di vista energetico.	 
<b>Innovazione sostenibile di prodotto e di portfolio</b>	<p>L'innovazione nelle soluzioni prodotte dal Gruppo può contribuire a migliorarne la performance in termini di efficienza, con potenziali effetti positivi anche sul loro impatto ambientale.</p> <p>Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla <a href="#">sezione 5.1 "Innovazione sostenibile"</a>.</p>	<p>Extra GRI: percentuale di brevetti relativi a innovazioni di sostenibilità.</p> <p>Extra GRI: percentuale di macchinari sviluppati per soluzioni di imballaggio sostenibili.</p>	 

Tema materiale

Descrizione

CLIENTI E PRODOTTO

**Sicurezza del prodotto**

I presidi e i controlli sulle soluzioni prodotte dal Gruppo rappresentano un importante supporto per i collaboratori, gli utilizzatori ed i manutentori dei clienti, i quali possono trovarsi in potenziali situazioni di infortunio sui luoghi di lavoro. Per il Gruppo è centrale sviluppare prodotti sicuri e conformi alle normative di riferimento.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla sezione 5.2 "La sicurezza alla base delle nostre soluzioni".

416-2: Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi.



**Utilizzo di materiali green ed ecoefficienza**

Nel caso in cui non siano presenti politiche aziendali adeguatamente orientate allo sviluppo di soluzioni costituite da materiali a minor impatto ambientale (es. riciclati, biodegradabili) o volte a ridurre il quantitativo di materiali utilizzati nel processo produttivo, la performance di sostenibilità del Gruppo potrebbe esserne compromessa.

Il Gruppo è impegnato a sviluppare macchinari adatti alla produzione di soluzioni di packaging composto da materiali green/a minore impatto ambientale (es. riciclati, biodegradabili).

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla sezione 5.1 "Innovazione sostenibile".

Extra GRI: informazioni qualitative e KPI (non GRI) relativi all'utilizzo di materiali a minor impatto ambientale.



Tema materiale

Descrizione

**PERSONE**

**Diritti umani all'interno dell'organizzazione**

La struttura societaria di Coesia è articolata e complessa. Il Gruppo si impegna ad assicurare ai propri collaboratori, interni ed esterni, condizioni di lavoro rispettose dei diritti umani fondamentali, anche nei contesti in cui la loro tutela potrebbe essere maggiormente a rischio.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla [sezione 3.1 "La gestione etica del Gruppo"](#).

Extra GRI: informazioni qualitative relative alla tutela dei diritti umani dei collaboratori.



**Diritti umani nella catena di fornitura**

In accordo ai valori del Gruppo, risulta fondamentale assicurare che lungo la catena di fornitura non si generino violazioni dei diritti umani dei lavoratori coinvolti (es. condizioni lavorative inique, discriminazione, ecc.). In questa ottica, il codice etico fornitori è in fase di aggiornamento. Inoltre, il Gruppo è impegnato a sviluppare e ad applicare controlli volti a presidiare l'intera catena di fornitura.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla [sezione 7.3 "La gestione della catena di fornitura"](#).



**Diversità, pari opportunità e inclusione**

Il Gruppo assicura ai propri collaboratori, interni ed esterni, il rispetto delle diversità e la prevenzione di casi di discriminazione.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla [sezione 4.1 "I nostri collaboratori"](#).

405-1: Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti.

406-1: Episodi di discriminazione e misure correttive adottate.



**Formazione e sviluppo delle persone**

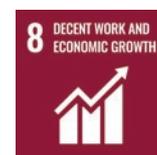
A garanzia di una crescita sostenibile che tenga conto del potenziale umano, la pianificazione di iniziative di formazione e sviluppo professionale rivolte ai collaboratori del Gruppo è determinante per promuovere il potenziamento ed il mantenimento di competenze. La presenza di un piano formativo strutturato consente di incrementare l'attrattività dell'organizzazione nei confronti di nuovi potenziali collaboratori oltre a ridurre il livello di turnover ed il rischio di infortuni e connesse sanzioni.

Il Gruppo promuove per i propri collaboratori percorsi di formazione e sviluppo per garantirne la crescita professionale.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla [sezione 4.3 "Lo sviluppo delle competenze"](#).

404-1: Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente.

404-3: Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale.



Tema materiale

Descrizione

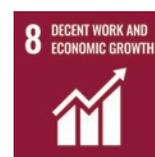
**PERSONE**

**Occupazione**

Tramite l'implementazione di politiche di assunzione e retention, atte a limitare i livelli di turnover interni all'azienda, Coesia contribuisce a creare occupazione e indotto economico nei territori in cui opera.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla [sezione 4.1 "I nostri collaboratori"](#).

401-1: Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti.



**Salute e sicurezza sul lavoro**

Lo svolgimento dei processi operativi legati alle attività del Gruppo può determinare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La mancata implementazione di misure adeguate ad evitare tali rischi può causare infortuni sui luoghi di lavoro o malattie professionali, con eventuali conseguenze, anche gravi, per le persone.

Il Gruppo ha formalizzato il proprio impegno in materia di tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro nella Politica HSE di Gruppo ed ha implementato un Sistema di gestione dedicato. Inoltre, ha in essere una serie di procedure interne atte a garantire il rispetto di leggi e norme di riferimento per il Gruppo (es. programma di auditing, autovalutazione annuale e valutazioni del rischio).

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla [sezione 4.4 "La salute e la sicurezza dei collaboratori"](#).

403-1: Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

403-2: Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti.

403-3: Servizi per la salute professionale.

403-4: Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione.

403-5: Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro.

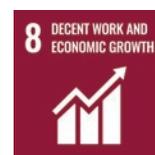
403-6: Promozione della salute dei lavoratori.

403-7: Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business.

403-8: Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

403-9: Infortuni sul lavoro.

403-10: Malattia professionale.



Tema materiale

Descrizione

**PERSONE**

**Security**

In caso di controlli di sicurezza non adeguati negli uffici commerciali e negli stabilimenti produttivi del Gruppo, si possono generare danni a persone e asset aziendali (Physical Security).

Inoltre, durante le trasferte lavorative, le numerose variabili legate ai viaggi possono generare situazioni con potenziali danni all'incolumità dei collaboratori (Travel Security).

Il Gruppo è impegnato a gestire il tema Security attraverso un'apposita funzione aziendale, attuando misure di prevenzione e protezione e monitorando costantemente gli incidenti relativi alla Travel e Physical Security.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla [sezione 4.4 "La salute e la sicurezza dei collaboratori"](#).

Extra GRI: KPI e indicatori aggiuntivi (non GRI) relativi alla sicurezza di persone e asset aziendali (Physical Security) e delle persone in viaggio (Travel Security).



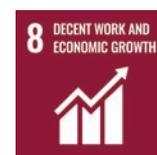
**Wellbeing, Work life Balance**

L'adozione di iniziative volte ad aumentare il benessere del personale e a migliorare l'equilibrio vita-lavoro può comportare benefici in termini di aumento del benessere dei collaboratori del Gruppo.

Il Gruppo garantisce ai propri collaboratori iniziative volte a migliorarne il benessere psicofisico.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla [sezione 4.2 "Le iniziative di welfare"](#).

Extra GRI: informazioni qualitative e KPI (non GRI) relativi a programmi per il benessere psico-fisico dei collaboratori ed il miglioramento del loro work-life balance.



**Welfare**

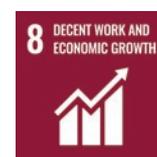
L'implementazione di adeguati piani di welfare potrebbe aumentare il livello di soddisfazione e, dunque, diminuire il livello di turnover dei collaboratori. Inoltre, l'adozione di politiche e pratiche volte a facilitare il rientro al lavoro dei neogenitori potrebbe favorirne l'occupabilità e l'equilibrio casa-lavoro.

Il Gruppo garantisce ai propri collaboratori adeguate misure di welfare, sia previste dalla contrattazione nazionale, sia migliorative delle stesse.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla [sezione 4.2 "Le iniziative di welfare"](#).

401-2: Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time.

Extra GRI – Informazioni qualitative e KPI (non GRI) relativi ad iniziative e piani di welfare aziendale per i collaboratori.



Tema materiale

Descrizione

AMBIENTE

**Energia e cambiamento climatico**

I processi produttivi del Gruppo richiedono l'utilizzo di risorse energetiche e, di conseguenza, comportano l'emissione in atmosfera di gas a effetto serra che possono generare impatti negativi contribuendo al cambiamento climatico. Le emissioni possono essere classificate come dirette, legate all'uso di combustibili fossili (Scope 1), indirette, determinate dall'acquisto di energia elettrica (Scope 2), e indirette, generate durante le attività della catena del valore (Scope 3).

Il Gruppo monitora regolarmente le emissioni di gas a effetto serra riconducibili al proprio processo produttivo. Inoltre, persegue gli obiettivi e target di riduzione delle emissioni prestabiliti al fine di limitare, in futuro, il proprio impatto ambientale.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alle sezioni 6.1 "Efficienza energetica e transizione verso le rinnovabili" e 6.2 "Emissioni e iniziative di riduzione".

302-1: Consumo di energia interno all'organizzazione.

302-3: Intensità energetica.

302-4: Riduzione del consumo di energia.

305-1: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1).

305-2: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2).

305-3: Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3).

305-4: Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG).



**Materie prime**

Un utilizzo eccessivo di materie prime, in particolare acciaio e alluminio o, in misura minore, legno, plastica e carta, può portare ad un impoverimento delle risorse naturali disponibili.

Il Gruppo ha implementato un sistema di gestione delle materie prime, cercando di evitare scorte e/o carenze eccessive.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla sezione 7.3 "La gestione della catena di fornitura".

Extra GRI: percentuale di speso per materiali utilizzati per semilavorati e packaging.



**Impatti ambientali della catena di fornitura**

I materiali e i servizi approvvigionati, inclusa la loro distribuzione lungo la catena di fornitura del Gruppo, contribuiscono al consumo di energia, rilascio di sostanze inquinanti in atmosfera e negli ecosistemi, nonché ad altri impatti negativi sull'ambiente (es. produzione di rifiuti, prelievo e consumo di acqua, effetti sulla biodiversità).

Per il futuro, il Gruppo si impegna ad integrare, all'interno del processo di valutazione dei fornitori, criteri di qualifica, monitoraggio e gestione del rischio relativi alla sostenibilità.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla sezione 7.3 "La gestione della catena di fornitura".



Tema materiale

Descrizione

AMBIENTE

**Rifiuti**

Le attività di distribuzione, ricerca e sviluppo e produzione del Gruppo Coesia generano rifiuti di carattere industriale ed assimilabili a quelli urbani.

Il Gruppo classifica i propri rifiuti in pericolosi e non pericolosi e assicura lo smaltimento secondo le normative locali.

Inoltre, cerca di ottimizzare l'efficienza del proprio processo produttivo e utilizzare materiali adatti al riciclo per minimizzare i propri scarti.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla sezione 6.3 "La gestione dei rifiuti".

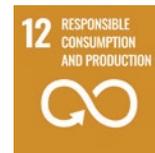
306-1: Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti.

306-2: Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti.

306-3: Rifiuti generati.

306-4: Rifiuti non conferiti in discarica.

306-5: Rifiuti conferiti in discarica.



Tema materiale

Descrizione

GOVERNANCE

**Anticorruzione**

Il rischio di adozione di comportamenti fraudolenti da parte dell'organizzazione può aumentare in caso di misure preventive non adeguate.

Tale evenienza può verificarsi lungo tutta la catena del valore dell'organizzazione e generare impatti negativi per la comunità in cui opera (es. errata allocazione delle risorse economiche, abuso di potere).

Il Gruppo dispone di un Codice Etico, di Linee Guida Anticorruzione, di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. 231/2001 (MOG 231), e di un meccanismo di segnalazione di presunti illeciti.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla sezione 3.1 "La gestione etica del Gruppo".

205-2:  
Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione.

205-3: Incidenti confermati di corruzione e misure adottate.



**Comunità**

Il Gruppo promuove progetti e iniziative sociali nei contesti territoriali in cui opera, costruendo un forte legame con la comunità e promuovendo lo sviluppo sostenibile.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla sezione 8.2 "Il rapporto con la comunità".

Extra GRI – Informazioni qualitative e KPI (non GRI) sulle iniziative dell'organizzazione per la comunità.



**Conflitto di interessi**

Nella gestione dei normali processi di amministrazione societaria possono potenzialmente presentarsi situazioni caratterizzate da conflitti di interesse. Tale evenienza può verificarsi lungo tutta la catena del valore dell'organizzazione e generare impatti negativi per la comunità in cui Coesia opera.

Al fine di evitare tali situazioni, il Gruppo dispone di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. 231/2001 (MOG 231), e di un meccanismo di segnalazione di presunti illeciti.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla sezione 3.1 "La gestione etica del Gruppo".



Tema materiale

Descrizione

GOVERNANCE

**Data Protection, Cyber Security**

Il Gruppo opera in mercati in cui la digitalizzazione è un driver strategico. L'assenza di controlli su tali strumenti informatici può generare impatti negativi rappresentati dalla violazione della privacy dei soggetti, perdita di dati sensibili e potenziale inaccessibilità ai server aziendali. Il Gruppo ha definito una strategia di Cyber Security, ha adottato lo standard di sicurezza del National Institute of Standards and Technology NIST Cyber Security Framework (CSF) e ha implementato una roadmap pluriennale di iniziative di Cyber Security per incrementare il grado di conformità rispetto a questo standard.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla [sezione 3.2 "Il controllo interno e la gestione dei rischi"](#).

418-1: Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati.

Extra GRI: informazioni qualitative e KPI (non GRI) relativi alla Cyber Security.



**Distribuzione del valore**

Attraverso le proprie attività produttive, Coesia genera valore economico che distribuisce ai propri stakeholder. Inoltre, la Società contribuisce al sistema di tassazione, imprescindibile per lo sviluppo e la crescita economica.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alle [sezioni 8.1 "Il valore distribuito agli stakeholder"](#) e [7.1 "I nostri fornitori"](#).

201-1: Valore economico diretto generato e distribuito.

204-1: Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali.



**Etica, integrità e trasparenza**

Coesia è impegnata a condurre il proprio business rispettando le leggi e i regolamenti dei Paesi in cui opera, in coerenza con i propri valori e con il Codice Etico.

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla [sezione 3.1 "La gestione etica del Gruppo"](#).

Extra GRI: informazioni qualitative relative a una gestione trasparente dell'attività aziendale.



**Pratiche anti-concorrenziali**

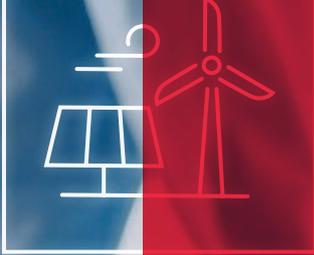
Nel caso in cui non fossero presenti misure preventive adeguate ed efficaci, il rischio di adozione di comportamenti e pratiche anticoncorrenziali da parte dell'organizzazione potrebbe aumentare. Tale evenienza può verificarsi lungo tutta la catena del valore dell'organizzazione e generare impatti negativi per la comunità in cui opera (es. danni economici alle aziende concorrenti e ai loro stakeholder).

Per maggiori informazioni, si faccia riferimento alla [sezione 3.1 "La gestione etica del Gruppo"](#).

206-1: Azioni legali relative a comportamento anti-competitivo, attività di trust e prassi monopolistiche.







# L'IMPEGNO PER UNA CONDOTTA RESPONSABILE

Le Aziende del Gruppo, globali e operanti nella progettazione, produzione e vendita di soluzioni durevoli altamente tecnologiche, sono esposte a rischi e incertezze tipici di chi opera in uno scenario internazionale.



# 3.1

## LA GESTIONE ETICA DEL GRUPPO

L'etica è un pilastro fondamentale dell'agire imprenditoriale e riveste un ruolo centrale all'interno della responsabilità d'impresa, come stimolo culturale per favorire e valorizzare le relazioni sociali, ispirando la condotta quotidiana del Gruppo.

Il valore di Coesia si basa non solo sulla capacità di svolgere la propria attività nel rispetto di leggi e regolamenti, ma anche nella capacità del Gruppo di andare oltre la compliance e agire nel rispetto dei propri valori e dei principi comportamentali definiti nel proprio Codice Etico.

Con lo scopo di promuovere un sistema volto alla promozione di comportamenti responsabili, Coesia ha predisposto numerosi strumenti e processi per assicurare un alto standard etico da parte di tutti i collaboratori e dei partner del Gruppo.

L'impegno di Coesia per un business etico trova le sue fondamenta nei valori del Gruppo, raccolti all'interno del Codice Etico, documento che, insieme alle Linee Guida Anticorruzione, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. 231/2001 (MOG 231), al sistema di segnalazione delle violazioni e alla formazione su temi di anticorruzione, crea una struttura solida volta a garantire un sistema di prevenzione dei reati a livello di Gruppo.

A conferma dell'impegno del Gruppo sui temi dell'etica di business, nel triennio 2020-2022 non sono stati registrati:

- episodi confermati di corruzione;
- violazioni significative in merito a leggi e regolamenti in ambito sociale ed economico;
- azioni legali in materia di comportamento anticoncorrenziale e violazioni delle normative antitrust e relative alle pratiche monopolistiche;
- casi di discriminazione.

## IL CODICE ETICO

Dal 2010 tutte le Aziende italiane di Coesia hanno adottato un Codice Etico che nel 2014 è stato esteso a tutte le Aziende del Gruppo. Coesia, avendo adottato da tempo un proprio Codice Etico per impegnarsi come gruppo di imprese nella promozione della responsabilità sociale e ambientale, e nel miglioramento della qualità della vita nelle comunità in cui è presente, ha continuato il percorso di aggiornamento del documento, volto ad intercettare nuove tematiche e a rappresentare i cambiamenti divenuti di attualità negli ultimi anni.

Il Codice Etico attualmente in vigore, basato sui valori e sulla Mission aziendale, promuove in modo condiviso, strutturato e continuativo il progetto e l'idea di responsabilità sociale in tutte le Aziende del Gruppo e nei rapporti con gli stakeholder.

Il Codice Etico di Coesia, tradotto in dieci lingue, è stato condiviso su scala globale al fine di rendere l'impegno del Gruppo chiaro e trasparente nei confronti di tutti gli stakeholder.

**Il Codice Etico di Coesia è disponibile sul sito internet del Gruppo:**  
<https://www.coesia.com/it/group/corporate-governance/business-ethics>

# LE LINEE GUIDA ANTICORRUZIONE E IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Considerando i diversi contesti economici, istituzionali, sociali e culturali in cui Coesia opera, è responsabilità del Gruppo agire nel rispetto delle leggi e delle normative applicabili nei diversi Paesi in cui è presente. L'impegno di Coesia per l'anticorruzione trova espressione nei valori del Gruppo e nei comportamenti, quali la lealtà, l'equità, la trasparenza, l'onestà e l'integrità, alla base dell'agire quotidiano.

Il Gruppo si è dotato di Linee Guida Anticorruzione, tradotte in 12 lingue, per promuovere i più alti standard in tutti i rapporti commerciali e di un adeguato Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG 231) supervisionato dall'Organismo di Vigilanza (OdV) al fine di garantire la conformità del Gruppo al Decreto Legislativo italiano 231 dell'8 giugno 2001.

Nel corso del 2022 Coesia ha completato un progetto volto all'aggiornamento del proprio MOG 231 e di quelli relativi a tutte le Società italiane del Gruppo, in ragione dell'ampliamento delle fattispecie di reato presupposto, tra cui i reati c.d. tributari e quelli legati all'attuazione della Direttiva PIF (Protezione Interessi Finanziari). Inoltre, l'aggiornamento ha tenuto conto dell'evoluzione giurisprudenziale in materia di responsabilità d'impresa e delle più recenti delle linee guida in materia emanate da Confindustria.

In particolare, le misure adottate hanno avuto come principali obiettivi:

- l'aggiornamento e individuazione, sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01, dei reati astrattamente rilevanti per la Società;
- la revisione delle "aree a rischio-reato" potenzialmente applicabili, sulla base della natura delle attività svolte e del business e delle caratteristiche dei processi aziendali;
- l'adeguamento dell'elenco dei protocolli/presidi di controllo esistenti a copertura delle ipotesi di reato 231;
- l'aggiornamento dei Modelli Organizzativi per le Società del Gruppo, in linea con i più recenti trend derivanti dalle best practice di riferimento (linee guida Confindustria, aggiornate nel corso del 2021).

Preliminarmente all'attività di revisione è stata condotta una completa revisione del "risk assessment", ovvero l'analisi dei reati presupposto astrattamente rilevanti e delle principali potenziali modalità di realizzazione degli stessi, l'identificazione delle attività sensibili e dei relativi controlli preventivi, che ha quindi condotto all'aggiornamento del MOG 231 sulla base delle informazioni e dei risultati emersi in sede di analisi.

Un ruolo centrale nell'attuazione del MOG 231 è in capo all'OdV che, al fine di promuovere la corretta attuazione delle misure di controllo e gestione previste, attua un idoneo flusso informativo verso gli organi sociali competenti in merito. In dettaglio, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, con cadenza periodica. In ogni caso, l'Organismo riferisce tempestivamente ogni evento di particolare rilievo; quali ad esempio eventuali infrazioni alle disposizioni - normative e procedurali - che possono dare luogo a reati di cui al D.lgs. 231/2001.

# COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SULL'ETICA D'IMPRESA

Coesia è fortemente impegnata nel sostegno di un sistema di comunicazione che mira a sensibilizzare l'intera organizzazione sugli standard di etica d'impresa. Per questo motivo tutte le persone che entrano a far parte del mondo Coesia ricevono il Codice Etico e le Linee Guida Anticorruzione.

Tutti i manager del Gruppo e coloro che svolgono un ruolo chiave in questo campo seguono un programma di formazione sui principi Anticorruzione. Inoltre, attraverso la piattaforma di e-learning, Coesia ha esteso la diffusione del programma anche a tutti i nuovi collaboratori.

## COLLABORATORI CHE HANNO RICEVUTO FORMAZIONE ANTICORRUZIONE NEL 2022

Categoria professionale	Numero di collaboratori
Senior Management	32
Middle Management	65
Professionals	354
Technical roles	354

## IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Come negli anni precedenti, anche nel 2022, è stato attivo il sistema di segnalazione che permette di comunicare violazioni, anche potenziali, garantendo la privacy della persona e vietando esplicitamente qualsiasi forma di ritorsione.

Coesia e tutte le sue Aziende italiane, in coerenza con i propri valori, i principi comportamentali definiti nel Codice Etico di Gruppo e l'impegno nel rispettare ed essere conformi alle normative vigenti, nel 2023 ha adottato una Procedura di Gestione delle Segnalazioni in cui sono descritti i canali attraverso i quali inviare segnalazioni di violazioni del Codice Etico, del D.lgs. 24/2023 e del D.lgs. 231/2001, come pure segnalazioni propositive.

## LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI

A tutte le Aziende che entrano a far parte del Gruppo, Coesia propone un'indagine di autovalutazione sul rispetto dei diritti umani (es. assenza di lavoro minorile e forzato e di discriminazione, garanzia della libertà di associazione, ecc.), con l'obiettivo di assicurare che questi vengano garantiti in tutti i Paesi in cui l'organizzazione opera.

Ad oggi l'indagine ha coperto il 100% della popolazione aziendale.

Nei Paesi in cui il Gruppo è presente, tutti i collaboratori hanno più di 18 anni e i rapporti lavorativi si attengono a tutte le leggi nazionali e locali in termini di età lavorativa legale.

Alcune eccezioni, sempre nel rispetto delle leggi, sono rappresentate da Paesi in cui a giovani studenti vengono offerte opportunità di lavori non pericolosi all'interno di specifici percorsi formativi in collaborazione con gli istituti scolastici.

Nel 2022, non sono stati rilevati casi di violazione di diritti umani.



## 3.2

# IL CONTROLLO INTERNO E LA GESTIONE DEI RISCHI

## RISCHI E OPPORTUNITÀ

Il Gruppo lavora attivamente per identificare potenziali fattori di rischio connessi alle sue attività, non solo al fine di minimizzarne l'impatto, ma anche per concentrarsi sulle opportunità derivanti da tali valutazioni nell'ottica di incrementare il proprio vantaggio competitivo.

Coesia gestisce rischi e opportunità attraverso una strategia integrata nel modello operativo, che si applica a tutte le Aziende del Gruppo. Questa strategia assicura che l'impatto dei rischi di natura operativa o

strategica, strettamente connessi, ad esempio, al costo delle materie prime, a fusioni e acquisizioni, all'ambito finanziario, legale, della security e delle risorse umane, venga intercettato e minimizzato.

Nella gestione dei temi di sostenibilità, Coesia valuta rischi e opportunità connessi al business, al contesto in cui opera, ai trend globali, agli aspetti finanziari, reputazionali e sociali.

## SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Coesia si è dotata di un Sistema di Controllo Interno (SCI) attraverso il quale attua un insieme di regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie:

- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- attendibilità delle informazioni di bilancio;
- conformità alle leggi e ai regolamenti.

L'applicazione del principio di "segregation of duties", che vede l'assegnazione delle varie fasi di un processo (autorizzazione, esecuzione e controllo) a soggetti diversi al fine di prevenire errori o violazioni e garantire il mutuo controllo, è uno degli elementi essenziali del SCI. Si aggiungono, inoltre, come elementi costitutivi della struttura di controllo, il sistema di reporting e l'assegnazione della responsabilità decisionale in base al sistema di deleghe di poteri e procure.

## INTERNAL AUDIT

Nonostante la comprensione e la gestione del rischio delle Società del Gruppo sia richiesta in maniera integrata alle Aziende e alle diverse funzioni aziendali, l'Internal Audit ha il compito di assistere l'organizzazione in queste attività con un approccio sistematico per valutare e migliorare i processi di gestione dei rischi, di controllo e di Corporate Governance. In quest'ottica, l'Internal Audit si occupa di valutare, in modo oggettivo e indipendente, i rischi complessivi dell'Azienda, di rivedere l'adeguatezza del sistema di controllo interno, di verificare l'efficacia e l'efficienza dei processi operativi e finanziari, e di assicurare il rispetto di leggi, regolamenti e normative applicabili anche in ambito HSE.

Tra i temi di competenza della funzione di Internal Audit risulta esservi anche la gestione delle tematiche legate alla privacy.

L'attenzione di Coesia nella gestione della privacy trova riscontro nel fatto che, nel corso del triennio 2020-2022, non si sono verificati casi di violazione della privacy o perdita di dati sensibili dei propri clienti. Il Gruppo lavora costantemente per garantire il pieno rispetto delle normative vigenti sulla sicurezza dei dati, realizzata attraverso aggiornamenti anche sulle politiche relative ai cookies dei siti internet, garantendo la massima trasparenza a tutti gli stakeholder.

# SANZIONI

In tutte le Aziende del Gruppo è garantito il pieno rispetto dei regolamenti sanzionatori europei, dell'OFAC (Office of Foreign Assets Control), l'ufficio preposto al controllo dei beni stranieri del Dipartimento del Tesoro USA, e britannici.

# CYBER SECURITY

La complessità del contesto attuale espone le organizzazioni a nuovi rischi i cui effetti possono portare a gravi impatti in termini di perdite economiche, reputazionali e di informazioni sensibili, di sanzioni e di interruzione dei servizi.

In un quadro globale che vede le organizzazioni concentrarsi sui temi della trasformazione digitale e della gestione di servizi ed attività svolte da remoto, gli attacchi informatici hanno raggiunto livelli sempre più sofisticati, i quali sfruttano un elevato grado di vulnerabilità delle infrastrutture informatiche distribuite.

In questo scenario, Coesia riconosce la necessità di garantire un'adeguata protezione delle informazioni e di minimizzare gli effetti potenzialmente dannosi sulle proprie attività, utilizzando un approccio strutturato ed uniforme, a livello globale, fondato su processi e standard di sicurezza all'avanguardia.

In tal senso, a supporto della sicurezza informatica e per consentire il raggiungimento degli obiettivi aziendali, mantenendo un livello di rischio accettabile, è stata definita una strategia di Cyber Security composta da quattro elementi principali:

- integrare i controlli di sicurezza nei processi di sviluppo di prodotti digitali, secondo il principio della "security by design";
- incrementare la protezione degli asset informativi aziendali, in particolare la proprietà intellettuale;
- predisporre un'efficace gestione degli incidenti al fine di garantire la continuità delle operazioni di business;
- creare e mantenere la cultura della sicurezza all'interno del Gruppo.

Tale strategia viene supportata dallo standard di sicurezza NIST Cyber Security Framework (CSF), che è lo schema di riferimento internazionale più utilizzato per la gestione dei programmi in tema di sicurezza informatica.

È stata pertanto definita una roadmap pluriennale di iniziative di Cyber Security per incrementare il grado di conformità rispetto allo standard NIST e per innalzare la maturità di adozione oltre al livello attuale presente in Coesia.

Tra queste, a partire dal 2019, il Gruppo ha implementato una Policy di Information Security che fornisce un insieme organico di principi per la sicurezza delle informazioni, i quali devono essere rispettati e adottati da tutte le Società del Gruppo. Ciò ha la finalità di garantire un livello di protezione omogeneo dalle minacce legate all'uso delle tecnologie informatiche e dei sistemi industriali a supporto del business.

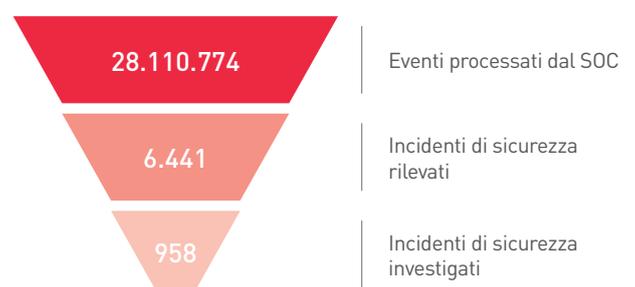
## LA PREVENZIONE DEGLI ATTACCHI INFORMATICI

Al fine di proteggere il patrimonio informativo aziendale, sono state implementate nuove tecnologie di protezione in grado di identificare attacchi caratterizzati non soltanto dalla presenza di virus o software malevoli, ma anche da tecniche di compromissione avanzate messe in atto da gruppi criminali organizzati.

Dal momento che non tutti gli attacchi possono essere prevenuti, è fondamentale investire sulla capacità di risposta agli incidenti, migliorando la capacità dell'organizzazione di mitigare le minacce e ripristinare la continuità dei servizi.

È stato quindi avviato un percorso di evoluzione per estendere le funzionalità del Global Security Operation Center, in modo da disporre non solo di una rilevazione tempestiva degli incidenti, ma anche di procedure automatizzate per contrastare attivamente le intrusioni informatiche.

## I NUMERI DEL GLOBAL SECURITY OPERATION CENTER (SOC) NEL 2022







# LA VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

Coesia pone al centro della crescita e dello sviluppo dell'organizzazione le oltre 8.000 persone che lavorano al suo interno. Talento, passione e impegno sono gli elementi che caratterizzano l'operare quotidiano dei collaboratori e rappresentano il vero asset dell'organizzazione. È grazie a loro che Coesia ha avuto la possibilità di espandersi e confermarsi leader nei diversi settori in cui opera, dimostrando la capacità di creare valore sostenibile nel tempo.

# 4.1

## I NOSTRI COLLABORATORI

Per Coesia il raggiungimento della posizione di leadership mondiale nei settori in cui opera è il risultato della capacità dei propri collaboratori di offrire ai clienti soluzioni innovative e di qualità. Per questo, il Gruppo cerca di attrarre e trattenere i migliori talenti, investendo sul loro potenziale e garantendo loro l'opportunità di vivere e lavorare in un ambiente stimolante in cui vengono assicurati il riconoscimento del merito e la possibilità di ampliare i propri orizzonti professionali.

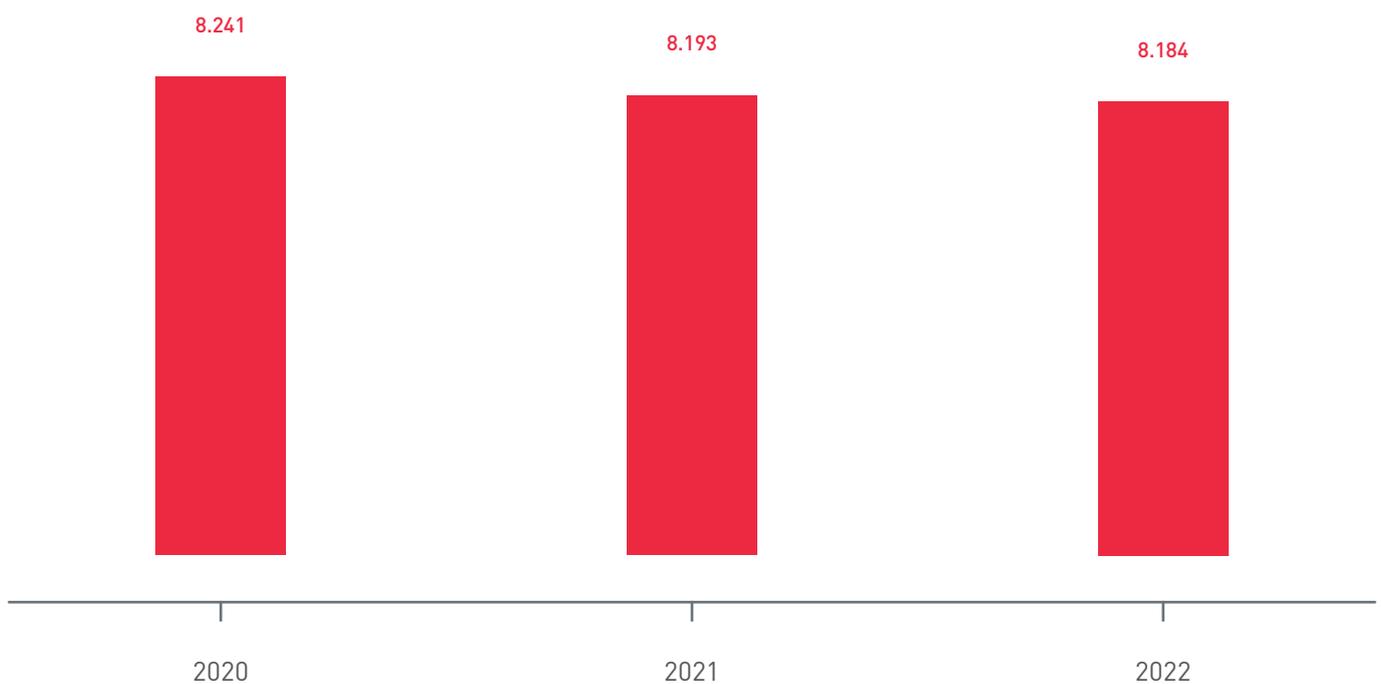
### LE PERSONE

Coesia è un ecosistema produttivo e sociale composto da oltre 8.000 collaboratori. Ogni persona è parte integrante del successo dell'organizzazione.

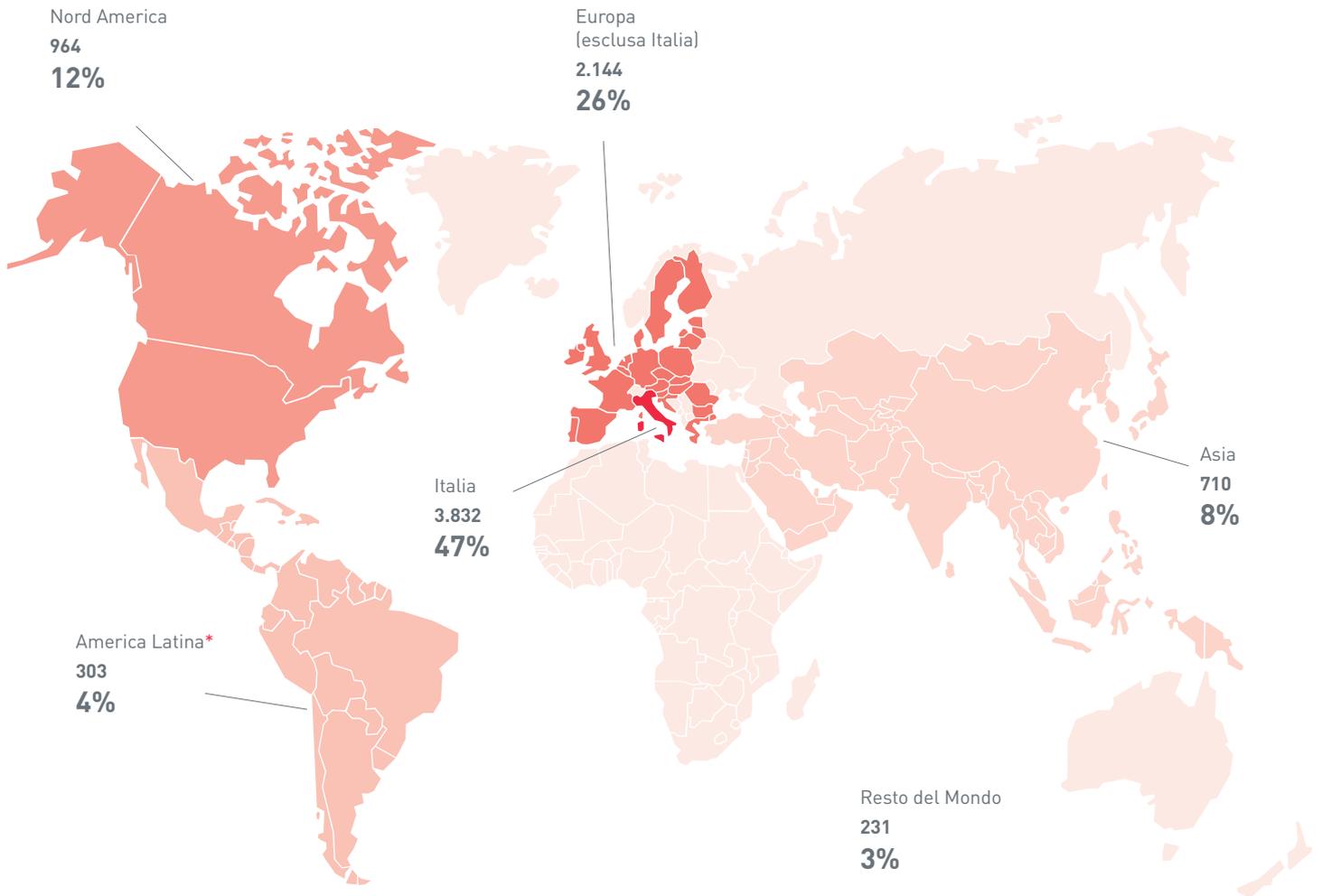
Al 31 dicembre 2022, i collaboratori di Coesia sono 8.184, di cui il 73% opera nelle sedi italiane ed europee. Il lieve calo del numero dei collaboratori nel 2022 rispetto al 2021, nonostante la crescita del numero e del tasso di assunzione, è dovuto alla cessione di IPI.

#### I COLLABORATORI DI COESIA NEL TRIENNIO 2020-2022

---



## NUMERO E PERCENTUALE DI COLLABORATORI PER AREA GEOGRAFICA NEL 2022



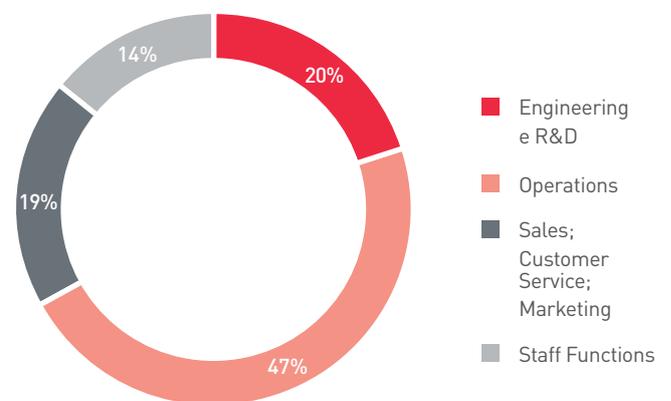
\* Al fine di fornire un maggior livello di dettaglio, in questo capitolo l'area geografica "America Latina" viene rappresentata separatamente, mentre nel resto del documento è inclusa nella voce "Resto del Mondo".

Per quanto concerne le attività svolte, circa la metà dei collaboratori di Coesia (47%) lavora nell'area Operations, che include diverse mansioni, tra cui gestione degli acquisti, controllo qualità, pianificazione e collaudo macchine.

Una porzione significativa della popolazione aziendale (20%) lavora in Engineering e nell'ambito di Ricerca e Sviluppo (R&D), dove vengono concretizzate le idee e i numerosi progetti innovativi. Seguono le aree Sales, Customer Service e Marketing, che complessivamente impiegano il 19% dei collaboratori attivi.

Infine, il restante 14% è rappresentato dalle Funzioni di Staff (Staff Functions), che comprendono Risorse Umane, Comunicazione, IT, Amministrazione, Finanza e Controllo.

## COLLABORATORI PER FUNZIONE NEL 2022



Coesia privilegia rapporti professionali duraturi con i propri collaboratori. Infatti, la forma di contratto più diffusa in tutte le aree geografiche in cui opera è il tempo indeterminato, garantito al 99% dei collaboratori.

## NUMERO DI COLLABORATORI PER AREA GEOGRAFICA E TIPOLOGIA CONTRATTUALE\*

	2020			2021			2022		
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
<b>Italia</b>	3.939	29	<b>3.968</b>	3.879	20	<b>3.899</b>	3.789	43	<b>3.832</b>
<b>Europa (esclusa Italia)</b>	1.990	114	<b>2.104</b>	2.057	22	<b>2.079</b>	2.116	28	<b>2.144</b>
<b>Nord America</b>	875	1	<b>876</b>	928	2	<b>930</b>	962	2	<b>964</b>
<b>America Latina</b>	310	-	<b>310</b>	305	2	<b>307</b>	302	1	<b>303</b>
<b>Asia</b>	731	5	<b>736</b>	729	10	<b>739</b>	699	11	<b>710</b>
<b>Resto del Mondo</b>	245	2	<b>247</b>	236	3	<b>239</b>	228	3	<b>231</b>
<b>Totale Gruppo</b>	<b>8.090</b>	<b>151</b>	<b>8.241</b>	<b>8.134</b>	<b>59</b>	<b>8.193</b>	<b>8.096</b>	<b>88</b>	<b>8.184</b>
	<b>98,2%</b>	<b>1,8%</b>	<b>100%</b>	<b>99,3%</b>	<b>0,7%</b>	<b>100%</b>	<b>98,9%</b>	<b>1,1%</b>	<b>100%</b>

\* Si specifica che il numero di collaboratori a ore non garantite è pari a zero.

La tipologia di contratto part-time è adottata in forma residuale (complessivamente, ne usufruisce il 2,77% della popolazione aziendale) ed è diffusa soprattutto tra le collaboratrici. Le donne rappresentano, infatti, il 65,6% delle 227 persone impiegate con contratto part-time.

Coesia si impegna costantemente ad accogliere le esigenze dei propri collaboratori, cercando di garantire un bilanciamento tra lavoro e vita privata.

## NUMERO DI COLLABORATORI PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE: FULL-TIME E PART-TIME

	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>Full-time</b>	1.261	6.764	<b>8.025</b>	1.276	6.703	<b>7.979</b>	1.278	6.679	<b>7.957</b>
<b>Part-time</b>	156	60	<b>216</b>	145	69	<b>214</b>	149	78	<b>227</b>
<b>Totale Gruppo</b>	<b>1.417</b>	<b>6.824</b>	<b>8.241</b>	<b>1.421</b>	<b>6.772</b>	<b>8.193</b>	<b>1.427</b>	<b>6.757</b>	<b>8.184</b>

Per Coesia, mettere al centro le persone significa rispettare, includere e valorizzare ogni individuo, indipendentemente da età, genere, religione, etnia e nazionalità. La diversità è considerata una fonte di ricchezza in termini di abilità, idee, punti di vista, capacità di rispondere sempre meglio alla domanda di mercati differenti e dinamici.

Coesia si impegna a promuovere la diversità all'interno dell'organizzazione, portando avanti un'intensa e concreta azione di sensibilizzazione sugli effetti positivi che la diversità di genere può creare in un'organizzazione globale.

In Coesia, le donne impiegate sono 1.427 e rappresentano il 17,4% della popolazione totale: un valore in linea con quello del settore delle Macchine Automatiche, tradizionalmente caratterizzato da una forte presenza di collaboratori uomini.

All'interno del Gruppo, i processi di formazione e le opportunità di crescita professionale sono le stesse per donne e uomini.

## NUMERO DI COLLABORATORI PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE: TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo indeterminato	1.386	6.704	8.090	1.406	6.728	8.134	1.405	6.691	8.096
Tempo determinato	31	120	151	15	44	59	22	66	88
<b>Totale Gruppo</b>	<b>1.417</b>	<b>6.824</b>	<b>8.241</b>	<b>1.421</b>	<b>6.772</b>	<b>8.193</b>	<b>1.427</b>	<b>6.757</b>	<b>8.184</b>

La presenza femminile nel Gruppo equivale al 17,4%.

### SMART WORKING IN COESIA ITALIA

Al fine di garantire la conciliazione di vita privata e professionale Coesia ha introdotto, sin dai primi mesi del 2020 e tra le prime aziende in Italia, l'istituto dello smart working.

A seguito di un periodo di sperimentazione, le Aziende italiane del Gruppo hanno adottato lo smart working in modo strutturale attraverso la sottoscrizione di uno specifico accordo sindacale che prevede un massimo di 8 giorni al mese di lavoro da remoto.

# PROCESSO DI TALENT ACQUISITION E ONBOARDING

L'attività di recruiting, che comprende sia il processo di selezione sia le iniziative di employer branding, è coordinata a livello centrale. In questo modo, il Gruppo riesce a mantenere la propria attrattività e competitività sul mercato del lavoro e a consolidare il brand a livello internazionale.

Il processo di Induction, attivo in molte Aziende ed in corso di implementazione in tutto il Gruppo, mira a facilitare l'ingresso di nuove risorse, sviluppando in ogni collaboratore la conoscenza del business e la capacità di condivisione con i colleghi.

Ai nuovi collaboratori vengono messi a disposizione i seguenti strumenti:

- **Enboarder**, il sistema di e-mail automatico per la raccolta delle informazioni necessarie alle procedure di assunzione e inserimento;
- **Welcome Kit**, che comprende materiali di benvenuto per il neoassunto;
- **Welcome Book**, una guida che raccoglie informazioni utili su Coesia e sulla specifica Azienda di appartenenza;
- **Piattaforma e-Learning**, per approfondire la realtà del Gruppo e accedere ai contenuti di formazione obbligatoria.

La strategia di global recruiting di Coesia è rivolta a diverse categorie di stakeholder, in particolare a studenti, diplomati, laureati e professionisti.

Per quanto riguarda studenti, diplomati e laureati, si mira a fornire loro un'esperienza formativa che consenta di mettere in pratica in una vera realtà di business le conoscenze acquisite in ambito scolastico e accademico. A tal fine sono implementate diverse iniziative, tra cui tirocini curriculari, progetti di ricerca e tesi, presso le Aziende del Gruppo, nonché programmi di selezione e sviluppo per neolaureati (per maggiori informazioni, si faccia riferimento al capitolo 4, sezione 4.3 "Young Professional Program").

Ai professionisti con esperienza, invece, si offre l'opportunità di sviluppo in una realtà stimolante, globale e in crescita.

Per individuare e selezionare i candidati migliori su scala locale e globale, Coesia ha creato un team di lavoro interno specializzato ed eterogeneo dal punto di vista delle competenze. Tale approccio garantisce un vantaggio competitivo e consente di intrecciare i bisogni del Gruppo con le capacità specifiche dei candidati.

Tutte le selezioni sono gestite attraverso i medesimi canali di valutazione e con gli stessi strumenti in modo da garantire maggiore visibilità e trasparenza in tutte le fasi del processo di recruiting:

1. **candidatura**
2. **processo di ricerca e selezione**
3. **intervista preliminare**
4. **intervista tecnica**
5. **postposta di lavoro**

Ognuno di questi passaggi è cruciale, perché da un lato consente a Coesia di attingere a un database di profili a livello mondiale e di migliorare l'esperienza dei candidati, e dall'altro permette alla funzione Risorse Umane di gestire il processo di selezione in maniera strutturata (in termini di comunicazione, risultato, ecc.). Nel 2022 è ulteriormente aumentato il trend di assunzioni (837) rispetto al 2021 (602), coerentemente alla strategia di crescita di Coesia e in linea con la volontà di continuare ad investire sul proprio patrimonio strategico: le persone.

Inoltre, il Gruppo, svolge attività di employer branding sia durante eventi fieristici per professionisti e imprese, sia presso le università. Nel 2022, dopo due anni di ricorso alla modalità virtuale nel contesto pandemico, gli eventi presso le università sono tornati ad essere gestiti prevalentemente in presenza.

Per maggiori informazioni circa l'attività di recruiting nel mondo Coesia: <https://www.coesia.com/it/career-opportunities>.

Gli 837 nuovi collaboratori inseriti nel Gruppo nel corso del 2022 (dato in crescita del 39% rispetto al 2021), rappresentano un tasso di assunzione complessivo pari al 10,2%.

Al contempo, 703 persone hanno cessato il loro rapporto di collaborazione con Coesia (dato in crescita del 8,8% rispetto al 2021). Il tasso di turnover del Gruppo si è attestato all'8,6%.

## NUMERO E TASSO DI ASSUNZIONI PER GENERE E AREA GEOGRAFICA

	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>ITALIA</b>									
<b>Collaboratori</b>	685	3.283	<b>3.968</b>	675	3.224	<b>3.899</b>	681	3.151	<b>3.832</b>
<b>Assunzioni</b>	26	73	<b>99</b>	31	105	<b>136</b>	72	226	<b>298</b>
<b>Tasso di assunzione</b>	3,8%	2,2%	<b>2,5%</b>	4,6%	3,3%	<b>3,5%</b>	10,6%	7,2%	<b>7,8%</b>
<b>EUROPA (ESCLUSA ITALIA)</b>									
<b>Collaboratori</b>	390	1.714	<b>2.104</b>	392	1.687	<b>2.079</b>	411	1.733	<b>2.144</b>
<b>Assunzioni</b>	27	106	<b>133</b>	35	141	<b>176</b>	59	220	<b>279</b>
<b>Tasso di assunzione</b>	6,9%	6,2%	<b>6,3%</b>	8,9%	8,4%	<b>8,5%</b>	14,4%	12,7%	<b>13,0%</b>
<b>NORD AMERICA</b>									
<b>Collaboratori</b>	119	757	<b>876</b>	127	803	<b>930</b>	130	834	<b>964</b>
<b>Assunzioni</b>	21	73	<b>94</b>	28	154	<b>182</b>	23	153	<b>176</b>
<b>Tasso di assunzione</b>	17,6%	9,6%	<b>10,7%</b>	22%	19,2%	<b>19,6%</b>	17,7%	18,3%	<b>18,3%</b>
<b>AMERICA LATINA</b>									
<b>Collaboratori</b>	48	262	<b>310</b>	51	256	<b>307</b>	45	258	<b>303</b>
<b>Assunzioni</b>	2	4	<b>6</b>	5	16	<b>21</b>	2	24	<b>26</b>
<b>Tasso di assunzione</b>	4,2%	1,5%	<b>1,9%</b>	9,8%	6,3%	<b>6,8%</b>	4,4%	9,3%	<b>8,6%</b>
<b>ASIA</b>									
<b>Collaboratori</b>	139	597	<b>736</b>	140	599	<b>739</b>	128	582	<b>710</b>
<b>Assunzioni</b>	18	30	<b>48</b>	18	53	<b>71</b>	7	39	<b>46</b>
<b>Tasso di assunzione</b>	12,9%	5,0%	<b>6,5%</b>	12,9%	8,8%	<b>9,6%</b>	5,5%	6,7%	<b>6,5%</b>
<b>RESTO DEL MONDO</b>									
<b>Collaboratori</b>	36	211	<b>247</b>	36	203	<b>239</b>	32	199	<b>231</b>
<b>Assunzioni</b>	2	-	<b>2</b>	4	12	<b>16</b>	1	11	<b>12</b>
<b>Tasso di assunzione</b>	5,6%	-	<b>0,8%</b>	11,1%	5,9%	<b>6,7%</b>	3,1%	5,5%	<b>5,2%</b>
<b>TOTALE GRUPPO</b>									
<b>Collaboratori</b>	1.417	6.824	<b>8.241</b>	1.421	6.772	<b>8.193</b>	1.427	6.757	<b>8.184</b>
<b>Assunzioni</b>	96	286	<b>382</b>	121	481	<b>602</b>	164	673	<b>837</b>
<b>Tasso di assunzione</b>	6,8%	4,2%	<b>4,6%</b>	8,5%	7,1%	<b>7,3%</b>	11,5%	10,0%	<b>10,2%</b>

## NUMERO E TASSO DI CESSAZIONI PER GENERE E AREA GEOGRAFICA

	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>ITALIA</b>									
Collaboratori	685	3.283	<b>3.968</b>	675	3.224	<b>3.899</b>	681	3.151	<b>3.832</b>
Cessazioni	31	166	<b>197</b>	41	158	<b>199</b>	43	174	<b>217</b>
Tasso di cessazione	4,5%	5,1%	<b>5,0%</b>	6,1%	4,9%	<b>5,1%</b>	6,3%	5,5%	<b>5,7%</b>
<b>EUROPA (ESCLUSA ITALIA)</b>									
Collaboratori	390	1.714	<b>2.104</b>	392	1.687	<b>2.079</b>	411	1.733	<b>2.144</b>
Cessazioni	36	163	<b>199</b>	34	166	<b>200</b>	41	178	<b>219</b>
Tasso di cessazione	9,2%	9,5%	<b>9,5%</b>	8,7%	9,8%	<b>9,6%</b>	10,0%	10,3%	<b>10,2%</b>
<b>NORD AMERICA</b>									
Collaboratori	119	757	<b>876</b>	127	803	<b>930</b>	130	834	<b>964</b>
Cessazioni	14	75	<b>89</b>	21	110	<b>131</b>	22	126	<b>148</b>
Tasso di cessazione	11,8%	9,9%	<b>10,2%</b>	16,5%	13,7%	<b>14,1%</b>	16,9%	15,1%	<b>15,4%</b>
<b>AMERICA LATINA</b>									
Collaboratori	48	262	<b>310</b>	51	256	<b>307</b>	45	258	<b>303</b>
Cessazioni	5	19	<b>24</b>	2	21	<b>23</b>	7	21	<b>28</b>
Tasso di cessazione	10,4%	7,3%	<b>7,7%</b>	3,9%	8,2%	<b>7,5%</b>	15,6%	8,1%	<b>9,2%</b>
<b>ASIA</b>									
Collaboratori	139	597	<b>736</b>	140	599	<b>739</b>	128	582	<b>710</b>
Cessazioni	23	71	<b>94</b>	17	54	<b>71</b>	19	56	<b>75</b>
Tasso di cessazione	16,5%	11,9%	<b>12,8%</b>	12,1%	9,0%	<b>9,6%</b>	14,8%	9,6%	<b>10,6%</b>
<b>RESTO DEL MONDO</b>									
Collaboratori	36	211	<b>247</b>	36	203	<b>239</b>	32	199	<b>231</b>
Cessazioni	7	8	<b>15</b>	4	18	<b>22</b>	5	11	<b>16</b>
Tasso di cessazione	19,4%	3,8%	<b>6,1%</b>	11,1%	8,9%	<b>9,2%</b>	15,6%	5,5%	<b>6,9%</b>
<b>TOTALE GRUPPO</b>									
Collaboratori	1.417	6.824	<b>8.241</b>	1.421	6.772	<b>8.193</b>	1.427	6.757	<b>8.184</b>
Cessazioni	116	502	<b>618</b>	119	527	<b>646</b>	137	566	<b>703</b>
Tasso di cessazione	8,2%	7,4%	<b>7,5%</b>	8,4%	7,8%	<b>7,9%</b>	9,6%	8,4%	<b>8,6%</b>

Considerando il trend di assunzioni per fascia d'età, anche nel 2022 l'inserimento di persone di età inferiore ai 30 anni è stato complessivamente rilevante. Infatti, gli under 30 rappresentano il 32%, del totale dei nuovi assunti.

Coesia crede nella necessità di valorizzare le nuove generazioni, caratterizzate dal desiderio di crescere professionalmente e di contribuire allo sviluppo del Gruppo.

L'incontro tra professionisti con esperienze diverse e il dialogo intergenerazionale costruttivo costituiscono uno dei punti di forza dell'organizzazione e del rafforzamento della leadership del Gruppo.

Nel complesso, nel 2022 sono stati ricevuti oltre 26.300 Curricula Vitae.

## NUMERO E TASSO DI ASSUNZIONI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ

		2020			2021			2022		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
< 30	Assunzioni	30	84	114	25	184	209	60	208	268
	Tasso di assunzione	2,1%	1,2%	1,4%	1,8%	2,7%	2,6%	4,2%	3,1%	3,3%
30-50	Assunzioni	55	156	211	82	232	314	88	362	450
	Tasso di assunzione	3,9%	2,3%	2,6%	5,8%	3,4%	3,8%	6,2%	5,3%	5,5%
> 50	Assunzioni	11	46	57	14	65	79	16	103	119
	Tasso di assunzione	0,8%	0,7%	0,7%	1,0%	1,0%	1,0%	1,1%	1,5%	1,5%
Totale assunzioni		96	286	382	121	481	602	164	673	837
Totale collaboratori		1.417	6.824	8.241	1.421	6.772	8.193	1.427	6.757	8.184

## NUMERO E TASSO DI CESSAZIONI PER GENERE E FASCIA D'ETÀ

		2020			2021			2022		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
< 30	Cessazioni	15	81	96	18	74	92	24	81	105
	Tasso di cessazione	1,1%	1,2%	1,2%	1,3%	1,1%	1,1%	1,7%	1,2%	1,3%
30-50	Cessazioni	69	222	291	66	259	325	66	263	329
	Tasso di cessazione	4,9%	3,2%	3,5%	4,6%	3,8%	4,0%	4,6%	3,9%	4,0%
> 50	Cessazioni	32	199	231	35	194	229	47	222	269
	Tasso di cessazione	2,2%	2,9%	2,8%	2,5%	2,8%	2,8%	3,3%	3,3%	3,3%
Totale cessazioni		116	502	618	119	527	646	137	566	703
Totale collaboratori		1.417	6.824	8.241	1.421	6.772	8.193	1.427	6.757	8.184

# 4.2

## LE INIZIATIVE DI WELFARE

Coesia si prende cura delle persone e del loro benessere promuovendo iniziative in tutti i siti con lo scopo di mantenere un livello di salute e bilanciamento tra vita lavorativa e privata ottimale, offrendo servizi di welfare superiori ai requisiti di legge.

Le iniziative promosse da Coesia, indirizzate a tutti i collaboratori, differiscono da paese a paese per rispondere ai bisogni specifici di ciascuno di essi e comprendono servizi di assistenza sociosanitaria, piani di prevenzione, assicurazione (intesa come rimborso di spese mediche) e visite mediche periodiche.

Il welfare di oltre il 60% dei collaboratori Coesia è garantito attraverso contrattazione aziendale, mediante la quale si definiscono misure di tutela aggiuntive e migliorative rispetto alla tutela nazionale prevista nei singoli Paesi.

Per incoraggiare un approccio proattivo al benessere psicofisico, alcune Aziende del Gruppo offrono l'accesso a palestre o centri sportivi, nonché programmi di prevenzione (programmi di educazione alimentare, programmi antifumo, ecc.), orari di lavoro flessibili e smart working.

Inoltre, vengono offerte soluzioni di supporto all'istruzione (come borse di studio e rimborsi per i libri di testo sia per i collaboratori sia per i loro figli) e servizi di assistenza (agevolazioni per servizi di supporto a persone che stanno affrontando sfide o difficoltà, permessi per anniversari, nascita di un figlio, servizi di consulenza legale e fiscale), sconti e altre convezioni. A questi si aggiungono buoni pasto o un servizio di ristorazione interno.

La garanzia di pari opportunità in materia di maternità, paternità e adozione costituisce un'ulteriore dimostrazione dell'impegno del Gruppo a sostenere i propri collaboratori nella conciliazione delle responsabilità genitoriali con gli impegni professionali. In conformità con le normative locali, infatti, Coesia garantisce anche il congedo parentale a tutti i collaboratori. Inoltre, in alcune delle Aziende del Gruppo la contrattazione collettiva prevede un'integrazione della normativa nazionale in materia di congedo parentale, assicurando giorni di permesso aggiuntivi e periodi di aspettativa retribuita per i collaboratori aventi diritto.

Nonostante il rientro dell'emergenza pandemica, durante il 2022 le Aziende italiane del Gruppo hanno continuato a riconoscere permessi retribuiti a carico dell'Azienda per la copertura di assenze connesse a contagi da COVID-19 nel proprio nucleo familiare.

In linea con gli anni precedenti, nel periodo il Gruppo ha mantenuto iniziative di welfare all'altezza di una realtà internazionale quale Coesia.

### ASSISTENZA SANITARIA

- Copertura economica per visite mediche specialistiche, ricoveri, esami diagnostici e cure odontoiatriche
- Oltre l'88% della popolazione aziendale coperta

### ASSICURAZIONE SULLA VITA

- Copertura economica in caso di decesso a seguito di infortuni professionali, infortuni extraprofessionali e malattia
- Oltre l'82% della popolazione aziendale coperta

### COPERTURA PER INVALIDITÀ E DISABILITÀ

- Copertura economica in caso di invalidità e disabilità permanente a seguito di infortuni professionali, infortuni extraprofessionali e malattia
- Oltre il 65% della popolazione aziendale coperta

### VIAGGI AZIENDALI

- Copertura assicurativa per viaggi di lavoro garantita anche nei Paesi in cui non rappresenta un obbligo di legge
- 100% della popolazione aziendale coperta

### PIANI PENSIONISTICI

- Piani pensionistici integrativi delle pensioni sociali
- Oltre il 76% della popolazione aziendale coperta

All'impegno di Coesia per il benessere dei suoi collaboratori si aggiungono i servizi di welfare promossi dalla Fondazione MAST (Manifattura di Arti, Sperimentazione e Tecnologia), un'istituzione culturale e filantropica, nata da un'idea di Isabella Seràgnoli, volta a promuovere progetti di innovazione sociale e welfare aziendale attraverso il coordinamento di un centro polifunzionale adiacente alla sede di G.D e Coesia a Bologna.

La Fondazione MAST, oltre a diversi progetti e attività rivolte alla comunità, fornisce servizi per i collaboratori di Coesia secondo un progetto unitario che integra diversi ambiti di benessere: alimentare, fisico, familiare e di cultura, conoscenza e formazione.

Il **Nido Scuola MAST** è un servizio educativo innovativo, aperto sia ai figli dei collaboratori di Coesia con sede a Bologna sia della comunità cittadina, che offre un'esperienza pedagogica di alta qualità a oltre cento bambini dai tre mesi ai cinque anni.

Il **Ristorante Aziendale** propone ai collaboratori di Coesia pasti preparati con materie prime selezionate di provenienza locale, biologiche, DOP, IGP e da commercio equosolidale, con servizio free flow.

Le preparazioni culinarie, bilanciate e di alta digeribilità, rispettano le linee guida specialistiche e gli indicatori accordati con i nutrizionisti del Centro Gruber di Bologna che collaborano con la Fondazione MAST.

Il **MAST.Wellness**, gestito da One on One (azienda di Technogym, leader nelle attrezzature per il fitness), propone attività sportive e servizi basati su un modello di benessere olistico e integrato.

I servizi offerti dal Ristorante Aziendale e dal MAST.Wellness sono pensati come parte di un progetto unitario dove alimentazione e attività fisica sono elementi strettamente connessi tra loro.

L'**Academy** è un centro di formazione per lo sviluppo della cultura tecnica e manageriale.

I collaboratori del Gruppo contribuiscono anche attraverso il supporto attivo nei progetti formativi rivolti ai giovani delle scuole del territorio, diffondendo così la conoscenza tecnologica e gli aspetti al di fuori dall'impresa.

La **MAST.Caffetteria** è un luogo di incontro conviviale rivolto ad ospiti del Gruppo Coesia, ai partecipanti degli eventi e dei programmi di formazione dell'Academy.

La descrizione e le informazioni delle varie attività della Fondazione MAST sono disponibili sul sito [www.mast.org](http://www.mast.org).

Per ulteriori dettagli, si faccia riferimento alla sezione 8.2 "Il rapporto con la comunità".

## LA POLITICA RETRIBUTIVA

La politica retributiva del Gruppo Coesia è orientata sia a sviluppare un ambiente di lavoro sostenibile, consentendo la crescita delle proprie risorse coerentemente con le performance individuali, sia a promuovere equità di trattamento tra tutti i collaboratori.

Oltre la metà dei collaboratori è coperta da contratti collettivi nazionali e/o locali, che garantiscono condizioni standard e minimi salariali. Inoltre, laddove questi non siano presenti o definiti all'interno della normativa locale, Coesia ha prefigurato tra i propri obiettivi quello di garantire livelli retributivi competitivi con il mercato nazionale.

Coesia svolge annualmente analisi di dettaglio a livello retributivo nei Paesi in cui opera per garantire un allineamento dei propri standard ai benchmark di mercato, con la finalità di garantire equità a livello interno e attrattività sul mercato.

Nel contesto di una continua valorizzazione del potenziale, della crescita lavorativa e della garanzia di una retribuzione equa e meritocratica, da ormai diversi anni il Gruppo ha avviato un programma strutturale di Salary Review, definito su base annuale, per valutare e adeguare la retribuzione dei propri collaboratori considerando anche le prestazioni

individuali, e per delineare strategie mirate a trattenere i migliori talenti a livello internazionale.

Per parte della popolazione aziendale individuata attraverso specifici criteri organizzativi, Coesia ha sviluppato un piano di incentivazione variabile di Gruppo, il People Performance Dialogue (PPD) Bonus, legato al raggiungimento di obiettivi di performance, sia individuale sia aziendale. Il PPD Bonus mira a coniugare il contributo del singolo collaboratore con i risultati attesi dal Gruppo. Inoltre, l'incentivazione variabile per i ruoli commerciali viene gestita tramite piani di Sales Incentive o Commission Plan, legati al raggiungimento di obiettivi individuali di business.

In aggiunta, all'interno di diverse Aziende del Gruppo i collaboratori sono beneficiari di accordi integrativi che prevedono, tra le varie voci di benefit, un Premio di Risultato, inteso come quota aggiuntiva alla retribuzione base. Il Premio di Risultato viene riconosciuto in seguito al conseguimento di indicatori numerici, sia di tipo economico sia di tipo qualitativo, di produttività, di redditività e di altri indicatori di efficienza operativa, quali ad esempio il miglioramento della sicurezza interna degli ambienti aziendali.

## 4.3

# LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE

Coesia ha l'obiettivo di attrarre, formare e trattenere i migliori talenti a livello internazionale per garantire una continuità manageriale ed economica di lungo periodo, in linea con le best practice del mercato.

Il Gruppo mette a disposizione dei propri collaboratori programmi di formazione e sviluppo di conoscenze, competenze e abilità per valorizzare il loro potenziale e per dare risposta alle loro esigenze individuali, coerentemente con le priorità strategiche di Coesia.

Al fine di valorizzare il merito, il potenziale e le competenze dei propri collaboratori, Coesia ha implementato un sistema di sviluppo delle persone che si basa sul monitoraggio delle performance e la strutturazione di piani di sviluppo individuali (People Performance Dialogue). L'obiettivo è garantire ai propri collaboratori opportunità di crescita professionale, ma anche fortificarne motivazione e impegno.

È poi attivo su scala mondiale un sistema di retribuzione, valutazione e assegnazione dei titoli professionali, che ha lo scopo di attrarre e trattenere talenti garantendo sia imparzialità interna sia competitività esterna.

### LE NOSTRE PRIORITÀ



**Sviluppare il potenziale delle nostre persone**



**Supportare la crescita professionale**



**Valorizzare il merito e le competenze**



**Migliorare sempre processi e strumenti di sviluppo**

## LO SVILUPPO DELLE PERSONE

Coesia è da sempre attenta a consolidare il legame tra i risultati di business e il contributo che ciascun collaboratore può dare all'organizzazione.

Per garantire la continuità della crescita professionale dei collaboratori, le opportunità formative sono gestite con un approccio agile che favorisce una gestione flessibile tra esperienze di formazione sincrona e asincrona, in coerenza con esigenze professionali e personali e scenari tanto globali, quanto locali.

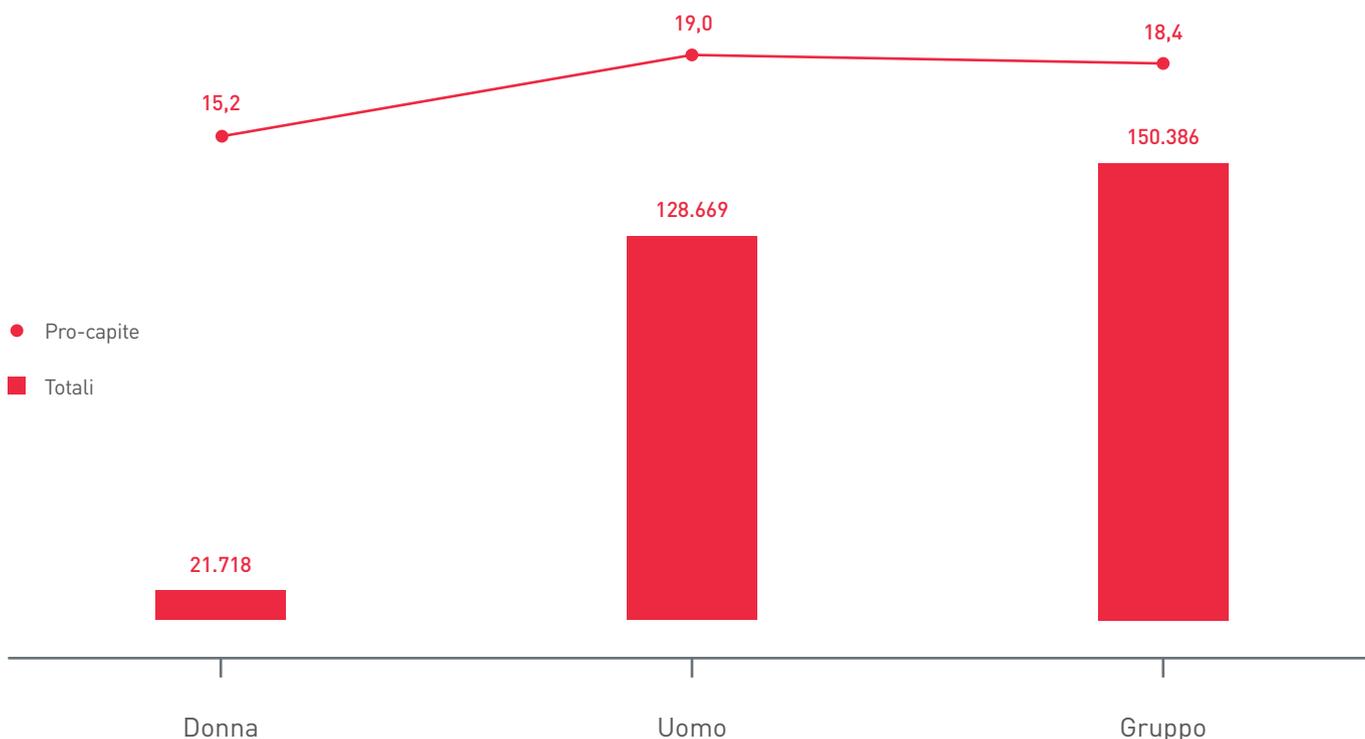
Nel 2022 Coesia ha confermato l'impegno nel sostenere i programmi di formazione tecnico-professionale, corsi di lingua, programmi manageriali e di leadership anche attraverso importanti collaborazioni con le migliori Business School, Università e Società di Consulenza.

Il confronto costante con il mercato permette l'introduzione di metodologie e approcci all'apprendimento sempre innovativi, in linea con il contesto di riferimento e con la strategia di business.

Formazione e sviluppo si sono dimostrati importanti strumenti per supportare la crescita professionale dei collaboratori, la creazione di un ambiente di lavoro positivo e la partecipazione di tutti al raggiungimento degli obiettivi di business.

Per questo motivo Coesia ha confermato il suo grande impegno nel fornire un corretto e completo processo di formazione e sviluppo alle proprie persone. Nel 2022 sono state erogate oltre 150 mila ore di formazione e sviluppo, per un totale di 18,4 ore pro-capite.

## ORE DI FORMAZIONE E SVILUPPO EROGATE NEL 2022



## ORE DI FORMAZIONE PER GENERE\*

	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di ore	19.894	98.667	<b>118.561</b>	27.813	137.855	<b>165.668</b>	21.718	128.669	<b>150.386</b>

\* La differenza nel numero assoluto di ore di formazione erogate a uomini e donne è da attribuirsi da un lato alla maggiore presenza di collaboratori maschi, in linea con le tendenze del settore Macchine Automatiche, dall'altro alla formazione "on the job" erogata ai blue collar, prevalentemente di genere maschile.

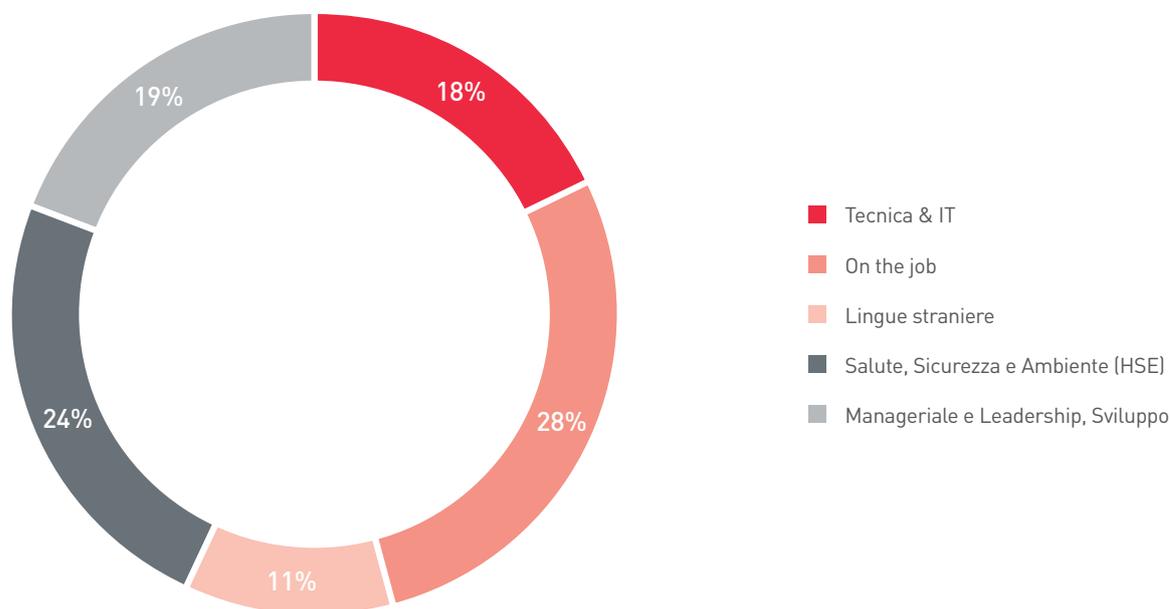
## ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE NEL 2022

	Donne	Uomini	Totale
Senior Management	176	1.780	<b>1.956</b>
Middle Management	2.181	10.699	<b>12.880</b>
Professionals	8.460	52.911	<b>61.371</b>
Technical Roles	5.555	33.728	<b>38.833</b>
<b>Totale</b>	<b>16.372</b>	<b>98.668</b>	<b>115.040**</b>

\*\* Le ore di formazione per categoria non includono le ore di formazione Salute, Sicurezza e Ambiente (HSE) pari a 35.346 ore.

Coesia, oltre a formare i propri collaboratori durante lo svolgimento del proprio lavoro, offre diverse opportunità di sviluppo sia in ambito tecnico sia su tematiche più trasversali, quali lo svolgimento di corsi per la gestione manageriale.

## TIPOLOGIA DI FORMAZIONE EROGATA NEL 2022



### YOUNG PROFESSIONAL PROGRAM (YPP)

Nel corso del 2022 Coesia ha avviato la progettazione di un nuovo programma di Strategic Hiring denominato Young Professional Program. L'obiettivo del programma è attrarre giovani neolaureati di potenziale, provenienti da diversi percorsi di studio e supportare la loro crescita professionale attraverso un percorso dedicato di formazione e sviluppo della durata di due anni. Il programma prevede fin da subito l'inserimento dei partecipanti nella rispettiva funzione aziendale e offre loro l'opportunità di sperimentare sul campo le conoscenze apprese durante il percorso universitario, grazie all'affiancamento con i rispettivi tutor. Inoltre, nell'arco dei due anni di programma, i partecipanti avranno modo di approfondire la conoscenza di Coesia grazie a un percorso formativo focalizzato su strumenti, processi e tecnologie del Gruppo, erogato da trainer interni. Oltre al percorso funzionale, avranno l'opportunità di partecipare a giornate di formazione in aula su tematiche relative alle competenze manageriali che Coesia ritiene chiave in ottica di sviluppo futuro, come ad esempio diversità e inclusione, comunicazione e gestione della complessità. Il lancio del programma è previsto a inizio 2023.

## INIZIATIVE DI FORMAZIONE E SVILUPPO

### INNOVATION MINDSET

Iniziativa dedicata allo sviluppo del potenziale tecnico che mira a promuovere la crescita personale dei collaboratori e a creare esperienze coinvolgenti che consentano alle persone di confrontarsi con nuovi approcci, strumenti, comportamenti e azioni.

### PROGRAMMI DI PEOPLE MANAGEMENT

Programmi dedicati allo sviluppo delle competenze manageriali dei supervisor del Gruppo, offrendo loro un supporto nell'interpretazione efficace del proprio ruolo. L'obiettivo principale è promuovere una cultura manageriale comune e condivisa all'interno del Gruppo. Il corso mira a fornire elementi teorici e pratici nei principali ambiti di responsabilità nella gestione dei collaboratori anche attraverso la condivisione di comportamenti e strumenti di people management al fine di valorizzare le risorse, attraverso azioni riguardanti, tra l'altro, la motivazione, il feedback continuo e la delega.

### PROGRAMMI PER JOB FAMILY

Coesia promuove lo sviluppo delle competenze delle famiglie professionali chiave, così da consentire ai propri collaboratori di lavorare al meglio, sviluppare costantemente competenze ed abilità e contribuire al meglio al raggiungimento degli obiettivi strategici di business del Gruppo.

I programmi sono personalizzati e tengono conto sia delle competenze individuali, sia delle specificità dei ruoli professionali. Insieme alle migliori società di formazione a livello internazionale, il Gruppo è attento alla selezione degli strumenti e delle metodologie più efficaci coerentemente con le sfide del business, in partnership con le società di formazione internazionali.

### COACHING

Percorso di sviluppo individuale per profili junior e senior di potenziale manageriale. Il percorso è personalizzato su specifiche esigenze di leadership e skill comportamentali. Il supporto è garantito da coach certificati con una solida esperienza, che offrono un punto di vista esterno per affrontare nuove sfide professionali.

### PROGRAMMI BEHAVIORAL

Programmi dedicati allo sviluppo delle soft skill dei collaboratori. Tutti i contenuti, gli strumenti e le metodologie delle attività formative sono coerenti con la cultura e i valori del Gruppo, e sono in linea con le sfide e gli scenari di mercato che le nostre Aziende si trovano ad affrontare. È favorito lo sviluppo di competenze e abilità trasversali con lo scopo di consentire alle persone di "vivere" il proprio ruolo nel miglior modo possibile e di crescere professionalmente all'interno del Gruppo.

### B2B SOLUTIONS VALUE SELLING

Percorso di formazione lanciato nel 2022 dedicato alla popolazione commerciale Coesia, che ha come obiettivo la valorizzazione della cultura del Value Selling. Il programma è stato progettato di concerto con un learning partner globale, prestando attenzione all'equilibrio più efficace tra la teoria di riferimento e le esigenze formative di contesto.

I partecipanti, provenienti dalle diverse unità organizzative di Coesia, si confrontano tanto su modelli teorici quanto su casi reali, in modo da garantire un apprendimento concreto e favorire la condivisione tra professionisti con diversi livelli di seniority.

Nel 2022, il primo anno di erogazione di B2B Solutions Value Selling, sono state organizzate sette edizioni per un coinvolgimento totale di circa 100 collaboratori.

# LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE (PEOPLE PERFORMANCE DIALOGUE)

La gestione della performance permette a Coesia di investire sul contributo delle persone e di creare un legame tra risultati, sistemi di riconoscimento del merito e percorsi di sviluppo.

Il Gruppo sta gradualmente estendendo il processo di valutazione delle performance alle Aziende di più recente acquisizione, con l'obiettivo futuro di raggiungere la totalità dei collaboratori.

## NUMERO E PERCENTUALE DI COLLABORATORI CHE HANNO RICEVUTO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE

	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Collaboratori	1.033	5.071	<b>6.104</b>	1.067	5.252	<b>6.319</b>	1.074	5.311	<b>6.385</b>
Percentuale	72,9%	74,3%	<b>74,1%</b>	75,1%	77,6%	<b>77,1%</b>	75,2%	78,5%	<b>78,0%</b>

Il People Performance Dialogue (PPD) è un processo atto a rafforzare il legame tra performance di business e contributo individuale dei collaboratori.

Attraverso il PPD, Coesia guida le persone verso il raggiungimento di obiettivi individuali, di team e aziendali promuovendo, al contempo, una costante crescita professionale. Il PPD è uno strumento attraverso cui il Gruppo garantisce l'equità interna, garantendo ad un ampio numero di persone un processo di valutazione strutturato ed oggettivo, che premia il merito individuale. Il nome stesso riassume i contenuti e i tre obiettivi principali del processo:

### PEOPLE

Guidare la crescita professionale delle persone all'interno dell'organizzazione.

### PERFORMANCE

Allineare le aspirazioni individuali con la strategia del Gruppo in modo che la performance globale sia il risultato di obiettivi chiari e misurabili.

### DIALOGUE

Facilitare e promuovere il dialogo tra collaboratori e responsabili.

Il PPD comprende obiettivi qualitativi e quantitativi in linea con le esigenze del business e con i comportamenti che riflettono il modello di leadership di Coesia.

L'investimento sulla comunicazione e sul coinvolgimento di collaboratori e responsabili è costante. L'intero processo si fonda, infatti, sul dialogo continuo tra responsabile e collaboratore: sono previsti più momenti di confronto durante l'anno per

favorire la consapevolezza del singolo e per definire piani di sviluppo adeguati. Al fine di garantire un processo sempre più equo e robusto, a partire dal ciclo di valutazione 2022 è stata introdotta una nuova fase dedicata all'autovalutazione. In questa fase, ciascun collaboratore ha potuto esprimere in maniera strutturata il proprio punto di vista sulla performance dell'anno 2022.

La popolazione coinvolta nel processo è in continua crescita. La volontà del Gruppo è quella di includere gradualmente tutti i propri collaboratori, a prescindere dalla posizione e dal ruolo ricoperto.

Nel 2013, anno in cui è stato introdotto, il PPD coinvolgeva circa 900 persone. Nel 2022, il PPD ha coinvolto 6.385 collaboratori, raggiungendo il 78% della popolazione aziendale.

In termini assoluti, il processo ha visto il coinvolgimento di oltre 220 persone in più rispetto al 2021, pari a un incremento del 3,6%.

Inoltre, dal 2018 è stato implementato anche il processo "PPD Easy", dedicato ai collaboratori con ruoli più operativi. Tale processo ha coinvolto 1.297 collaboratori nel 2022 pari al 15,8% della popolazione aziendale.



# 4.4

## LA SALUTE E LA SICUREZZA DEI COLLABORATORI

### L'APPROCCIO DEL GRUPPO E LA HSE POLICY

Nel trattare i temi di Salute e Sicurezza, Coesia esprime i valori del Gruppo nell'attenzione verso tutti i propri stakeholder, tra cui collaboratori, clienti e fornitori e si è impegnata a perseguirli nella HSE Policy, che definisce le linee guida per l'implementazione del sistema di gestione in materia di Salute e Sicurezza in tutte le Aziende del Gruppo.

La HSE Policy definisce i principali aspetti per un'efficace prevenzione basandosi su quattro ambiti:

#### SISTEMA

---

Fornisce le indicazioni relative alla struttura del sistema di gestione implementato da Coesia e ai relativi aspetti gestionali.

RESPONSABILITÀ, RISORSE E ORGANIZZAZIONE HSE

CONFORMITÀ LEGALE

VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

GESTIONE DEL CAMBIAMENTO

COMPETENZE E FORMAZIONE

PROGRAMMI DI MIGLIORAMENTO

MONITORAGGIO E MISURAZIONE

GESTIONE DEGLI INCIDENTI E RIMOZIONE DELLE CAUSE

GESTIONE DELL'EMERGENZA E RISPOSTA

COMUNICAZIONE E CONSULTAZIONE

SELF-AUDIT

#### SICUREZZA

---

Definisce gli aspetti di prevenzione e protezione rilevanti e i provvedimenti da adottare in materia di salute e sicurezza dalle Aziende del Gruppo, anche in assenza di specifici riferimenti normativi locali o a complemento degli stessi.

PROGETTAZIONE E FUNZIONAMENTO DEL SITO PRODUTTIVO

PREVENZIONE E PROTEZIONE ANTINCENDIO

ERGONOMIA

SOSTANZE CHIMICHE E MATERIALI PERICOLOSI

PERICOLI RADIOLOGICI

MOVIMENTAZIONE E STOCCAGGIO DI MATERIALI E SOSTANZE

SICUREZZA ELETTRICA

LOCK-OUT/TAG-OUT

SALVAGUARDIA DELLA VITA UMANA

SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO

RISCHI FISICI

AMIANTO

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

SICUREZZA DELLE MACCHINE E DELLE ATTREZZATURE

ATTIVITÀ DI SPAZI CONFINATI

IGIENE INDUSTRIALE, SORVEGLIANZA SANITARIA E PRIMO SOCCORSO

## AMBIENTE<sup>1</sup>

---

Definisce gli aspetti ambientali rilevanti, includendo i requisiti relativi ai temi di prevenzione dell'inquinamento ambientale e riduzione degli impatti nello svolgimento delle proprie attività di business, anche in assenza di specifici riferimenti normativi locali o a complemento degli stessi.

**GESTIONE DEI RIFIUTI**

**GESTIONE DELLE EMISSIONI IN  
ATMOSFERA**

**GESTIONE DELLE ACQUE REFLUE**

**GESTIONE DELLE ACQUE POTABILI**

**GESTIONE DELL'ENERGIA E DELLE  
RISORSE NATURALI**

## PROGRAMMI

---

Considera diversi aspetti trasversali, tra cui le procedure per il riesame del sistema HSE, la gestione degli aspetti di sicurezza relativi ai fornitori e la sicurezza del parco auto.

**GESTIONE DI APPALTATORI,  
CONSULENTI, FORNITORI**

**ACQUISIZIONE O DISMISSIONE DI  
NUOVE PROPRIETÀ**

**SICUREZZA DEL PARCO  
AUTOVEICOLI**

**RIESAME DEL SISTEMA  
CORPORATE HSE**

I programmi, le attività e le iniziative condotte all'interno del Sistema di Gestione sono orientati al perseguimento di un costante miglioramento delle proprie performance in materia di salute e sicurezza, al ricercare soluzioni sempre efficaci ed innovative che assicurino adeguate condizioni di prevenzione e protezione dai rischi.

In caso di acquisizioni, le nuove Aziende sono accompagnate nel processo di implementazione e integrazione della HSE Policy all'interno della propria organizzazione.

Nel corso del 2022 Coesia ha proseguito il programma di auditing HSE, il quale prevede l'adozione di pratiche volte a rispettare la conformità a leggi e norme di riferimento per il Gruppo, oltre ad aumentare il coinvolgimento e la consapevolezza di tutte le funzioni aziendali nelle attività di prevenzione e protezione dai rischi.

In aggiunta, al fine di rafforzare l'autoconsapevolezza delle Aziende del Gruppo circa le tematiche HSE, viene richiesto lo svolgimento di una autovalutazione annuale, il self-audit, finalizzata al riesame periodico del livello di conformità ai requisiti della HSE Policy.

Inoltre, Coesia incoraggia e promuove il miglioramento continuo anche tramite l'applicazione di standard internazionali quali la ISO 45001 (Sistema di gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori). Nel 2022 i siti produttivi con sistema della salute e sicurezza certificato in accordo alla ISO 45001 sono stati 32, ovvero il 23% dei siti, equivalente ad una copertura del 56,5% della popolazione totale del Gruppo. Coesia si è data l'obiettivo di estendere la certificazione ISO 45001 nei suoi siti con una copertura di almeno l'85% della popolazione del Gruppo entro il 2028.

L'attenzione per i temi legati a salute, sicurezza e ambiente non si limita ai soli collaboratori, ma comprende anche la prevenzione e la mitigazione di potenziali impatti derivanti dalle relazioni commerciali con i fornitori e i clienti.

In particolare, la HSE Policy prevede una serie di requisiti volti a garantire che appaltatori, consulenti e fornitori non costituiscano un pericolo per la sicurezza e l'ambiente e che operino in accordo con le leggi e normative vigenti e con le procedure interne.

A titolo di esempio, Coesia richiede che la selezione e qualifica dei fornitori, ai fini HSE, avvenga attraverso un processo di valutazione della conformità alle leggi, delle competenze, della capacità di erogare il servizio e degli obblighi prevenzionistici.

Richiede inoltre che vengano definite le modalità di informazione, cooperazione e coordinamento con gli appaltatori al fine di evitare i rischi interferenziali.

---

<sup>1</sup> La gestione ambientale è trattata nel capitolo 6 "La responsabilità verso l'ambiente".

## STABILIMENTI PRODUTTIVI E MACCHINARI PROTETTI

Coesia opera nella progettazione e produzione di macchinari altamente tecnologici, prestando grande attenzione all'utilizzo di soluzioni all'avanguardia e materiali innovativi all'interno delle Aziende del Gruppo. Inoltre, durante tutto il ciclo di vita delle macchine, vengono rispettate le misure richieste dalla HSE Policy, al fine dell'osservanza delle normative internazionali e nazionali.

Il sistema di gestione HSE identifica l'attività di valutazione del rischio come l'elemento centrale e fondante per il suo corretto funzionamento.

Coesia considera infatti tale analisi un processo costante e in continuo aggiornamento, in funzione dell'operatività delle Aziende del Gruppo, dei loro cambiamenti, dell'evoluzione tecnologica, dei risultati dei monitoraggi e degli eventi incidentali.

Come definito nella Policy e nella specifica linea guida, l'analisi si basa su una metodologia consolidata e strutturata e considera tutti gli elementi di pericolo e di rischio per le persone e l'ambiente, in condizioni di operatività normale, anormale e di emergenza. Questa analisi è supportata dai medici del lavoro e dal personale operativo e condivisa con i collaboratori. Lo scopo è, quindi, quello di elaborare un programma formalizzato di continua e progressiva riduzione del rischio in ambito lavorativo che ne permetta l'eliminazione o la sua minimizzazione, come definito dalla legislazione vigente e dalla HSE Policy.

## COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA

Per garantire l'efficacia del sistema di gestione della Salute e Sicurezza, il Gruppo si impegna inoltre a promuovere la comunicazione e la formazione dei collaboratori. A questo scopo viene nominato da ciascuna Azienda un coordinatore HSE la cui funzione è diffondere e gestire un programma efficace in materia. Tale programma è volto a incoraggiare l'utilizzo di diversi canali di comunicazione per l'invio di segnalazioni, suggerimenti e osservazioni con l'intento di rimuovere eventuali situazioni di pericolo e di favorire il coinvolgimento di tutti all'identificazione di aree di miglioramento. Il Gruppo, inoltre, ha implementato un processo, supportato da un apposito strumento software attivo in tutte le Aziende, per la notifica e l'investigazione degli incidenti e la definizione e gestione delle azioni correttive e preventive volte alla rimozione delle cause che hanno condotto agli stessi. L'analisi periodica degli incidenti occorsi è quindi utilizzata per la revisione della valutazione dei rischi e per il costante miglioramento delle performance HSE.

Nei Paesi dove è previsto per legge, sono istituiti comitati tra management e collaboratori, o loro rappresentanti, al fine di facilitare la partecipazione sui temi di salute e sicurezza; nei restanti Paesi, il Gruppo promuove la creazione di adeguati processi volti a garantire momenti di partecipazione e consultazione dei collaboratori.

Relativamente alla formazione in materia HSE, Coesia è da sempre impegnata nell'elaborazione di programmi rivolti ai collaboratori. Ogni Azienda sviluppa e attua iniziative formative volte a diffondere e assicurare

conoscenza e consapevolezza dei potenziali rischi di salute e sicurezza correlati alle mansioni svolte e competenza in merito alla gestione degli stessi.

I programmi includono diverse tipologie di formazione:

### FORMAZIONE INIZIALE

rivolta ai collaboratori appena assunti, riguarda le tematiche HSE correlate all'ambiente di lavoro, alle mansioni svolte e ai relativi rischi specifici.

### FORMAZIONE SPECIFICA

erogata ai collaboratori in ragione delle specifiche mansioni svolte, è focalizzata sul rischio specifico e sulla gestione del rischio residuo.

### FORMAZIONE CONTINUA

necessaria a mantenere aggiornati i collaboratori sulle novità normative, gli aggiornamenti della Policy e le modifiche organizzative e tecniche.

### CORSI OBBLIGATORI CORPORATE

su diversi temi ritenuti rilevanti, volti a garantire il corretto funzionamento del sistema di gestione HSE. Tra questi, il corso sulla HSE Policy, la formazione sul primo soccorso, sui piani d'emergenza, sulla sicurezza delle macchine e molti altri.

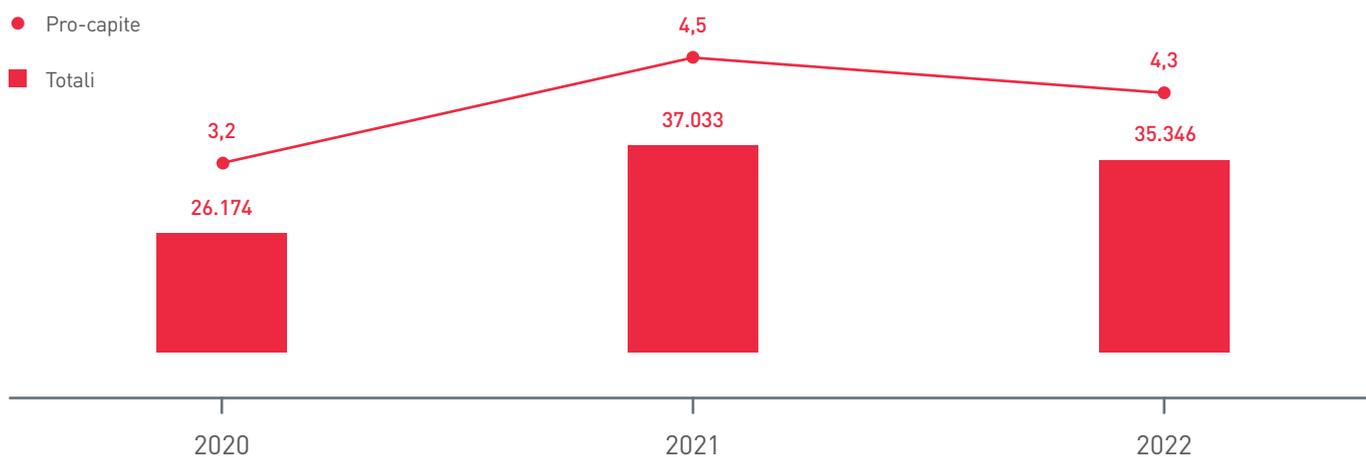
### INFORMAZIONE SUI RISCHI

utile ad assicurare a tutti i collaboratori un livello base di comprensione dei rischi associati al posto di lavoro, tra cui i risultati dei monitoraggi, il raffronto con le norme in materia HSE e le eventuali azioni di riduzione e miglioramento.

Negli anni il Gruppo ha investito sempre più risorse per formare le proprie persone in materia di HSE. Nonostante il perdurare degli effetti derivanti dalla crisi pandemica, anche nel corso del 2022 Coesia ha assicurato lo stesso livello di attenzione verso le tematiche di salute e sicurezza, facendo ricorso alla formazione anche da remoto. A tale proposito, il Gruppo ha messo a disposizione e ha richiesto a tutti i propri collaboratori di partecipare ai corsi in modalità e-learning tramite la propria piattaforma aziendale.

In termini assoluti, nel 2022 sono state erogate oltre 35.000 ore di formazione HSE, pari a 4,3 ore pro-capite. La lieve diminuzione rispetto all'anno precedente è da attribuirsi alla cessione di una Azienda del Gruppo (IPI S.r.l.) precedentemente inclusa nel perimetro di rendicontazione.

## ORE DI FORMAZIONE HSE EROGATE

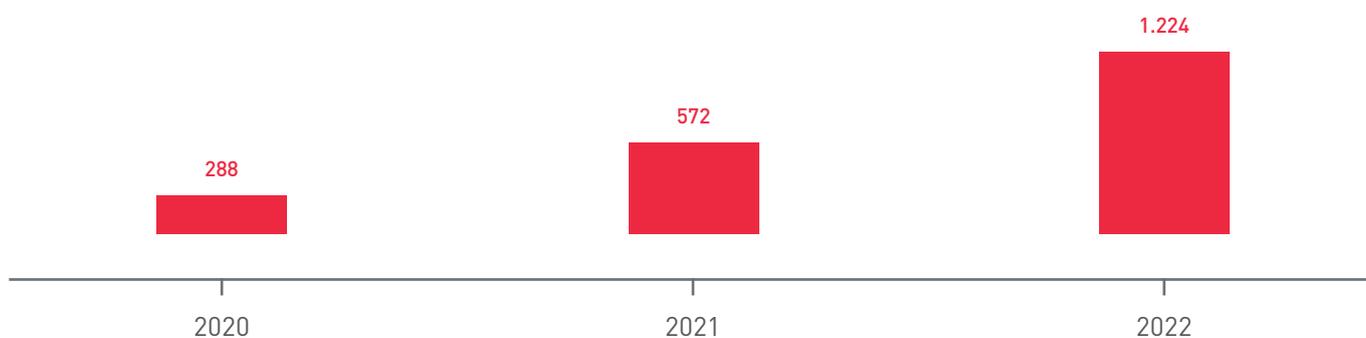


La HSE Policy richiede la verifica della corretta acquisizione delle informazioni e delle competenze a seguito del completamento dei corsi di formazione. I risultati di tale verifica dell'efficacia dell'attività formativa vengono documentati e registrati.

La consapevolezza del ruolo chiave dei preposti nella gestione dei collaboratori in relazione alle tematiche HSE, ha condotto Coesia a sviluppare e attuare uno specifico programma di formazione comprendente aspetti di leadership, comunicazione e gestione dei conflitti.

Assicurare il miglioramento continuo è parte integrante del modello di business del Gruppo, così come il continuo coinvolgimento delle proprie persone, quali abilitatori della crescita aziendale.

## NUMERO DI SEGNALAZIONI PER IL MIGLIORAMENTO



L'aumento delle segnalazioni di sicurezza per il miglioramento è più che raddoppiato rispetto al 2021 raggiungendo nel 2022 le 1.224 notifiche, merito delle azioni di coinvolgimento nei confronti dei collaboratori in tutti i siti di Coesia a partecipare ai temi di sicurezza e all'identificazione di situazioni critiche o opportunità di miglioramento.

# INDICATORI INFORTUNISTICI

Per quanto riguarda gli infortuni, Coesia misura costantemente le performance di sicurezza sui luoghi di lavoro sia a livello di singola Azienda sia a livello di Gruppo, grazie a un processo di monitoraggio continuo e all'applicazione di indicatori specifici.

Il numero di infortuni registrati con giornate perse dal lavoro nel 2022 si è ridotto del 28% rispetto al 2021, attestandosi a 41 eventi rispetto ai 57 del 2021. Di tali eventi solo uno è stato classificato come evento grave ovvero che ha comportato un'assenza dal lavoro superiore ai 180 giorni.

Nel 2022, il tasso di infortuni sul lavoro registrabili<sup>2</sup> è stato di 2,87 evidenziando un miglioramento del 28% rispetto al 2021 (4,0). Questo risultato è la conseguenza del rafforzamento dell'attenzione in tema di salute e sicurezza e dell'attuazione dei diversi programmi HSE nelle singole Aziende del Gruppo.

Le principali tipologie di infortunio rilevate nel corso dell'anno sono state contusioni e tagli principalmente agli arti superiori. Inoltre, nel 2022 non si sono registrati casi di malattia professionale.

All'interno del Gruppo presta attività lavorativa anche personale non direttamente assunto da Coesia, come ad esempio collaboratori con contratto di somministrazione e contractor.

Anche per questi collaboratori è stata monitorata la tipologia e il numero di infortuni avvenuti sul luogo di lavoro, registrando 25 infortuni nel corso del 2022.

## NUMERO E TASSO DI INFORTUNI DEI COLLABORATORI (PERSONALE DIPENDENTE)

	2020	2021	2022
Ore annue lavorate	12.773.275	14.354.278	14.272.526
Numero di incidenti registrati nell'anno	37	57	41
di cui in itinere	-	-	-
di cui con conseguenze gravi*	-	1	1
di cui mortali	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili**	2,9	4,0	2,9
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili con conseguenze gravi***	-	0,1	0,1
Tasso di mortalità****	-	-	-

\* Gli infortuni con conseguenze gravi sono definiti come infortuni che hanno comportato un tempo di recupero delle condizioni di salute antecedenti all'evento superiore a 180 giorni.

\*\* Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è stato calcolato come (numero di infortuni con almeno 1 giorno lavorativo perso/ore lavorate) x 1.000.000.

\*\*\* Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili con conseguenze gravi è stato calcolato come (numero di infortuni con conseguenze gravi/ore lavorate) x 1.000.000.

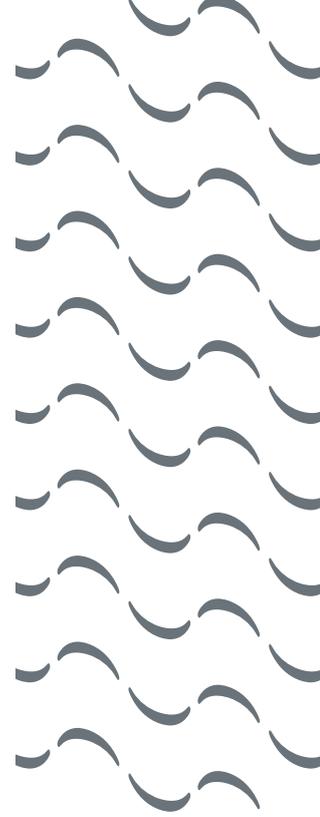
\*\*\*\* Il tasso degli infortuni che hanno comportato dei decessi è stato calcolato come (numero di infortuni mortali/ore lavorate) x 1.000.000.

<sup>2</sup> Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è stato calcolato come (numero di infortuni con almeno 1 giorno lavorativo perso/ore lavorate) x 1.000.000.

Al fine di garantire un ambiente sano e senza processi che compromettano la salute dei lavoratori, la HSE Policy di Coesia prevede che, nel rispetto delle disposizioni di legge in vigore e al diritto alla privacy dei lavoratori, ciascuna Unità istituisca un programma di sorveglianza sanitaria formalizzato, commisurato alla tipologia di pericoli e rischi presenti e finalizzato al controllo e alla prevenzione delle malattie correlate al lavoro, il quale preveda:

- la gestione del programma di sorveglianza sanitario e il monitoraggio della sua applicazione, secondo le scadenze stabilite a cura del personale medico qualificato, in accordo alle leggi in materia;
- lo svolgimento di visite mediche prima dell'inserimento nel posto di lavoro e durante il rapporto di lavoro, conformemente alle leggi in materia;
- la tenuta di cartelle cliniche riservate per ciascun dipendente conformemente alle leggi, ai regolamenti e alle linee guida in materia;
- l'effettuazione, nei casi opportuni, di controlli periodici dell'igiene industriale conformemente alle leggi, ai regolamenti e alle linee guida in materia.

A partire da alcune Aziende del Gruppo, Coesia, con la collaborazione dei medici del lavoro presenti, ha anche avviato un programma di promozione della salute che prevede il miglioramento di aspetti quali la gestione dello stress lavoro correlato, il bilanciamento delle attività casa-lavoro, la nutrizione e l'attività fisica.



## L'APPROCCIO DEL GRUPPO AL TEMA SECURITY

La funzione Security si impegna a regolare gli aspetti relativi alla tutela delle persone e delle risorse materiali e immateriali di Coesia attraverso la definizione di regole operative per tutte le attività di sicurezza e l'identificazione di ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti in tale processo.

Fanno parte del processo di gestione della Security le seguenti funzioni:

- **Physical Security:** si occupa della protezione delle persone e degli asset aziendali;
- **Intelligence & Travel Security:** provvede alla gestione della sicurezza delle persone quando sono in viaggio per ragioni connesse all'attività lavorativa;
- **Cyber Security:** sovrintende alla protezione dei dati e al monitoraggio di eventuali attacchi informatici (per approfondire si veda il paragrafo Cyber Security all'interno della [sezione 3.2 "Il controllo interno e la gestione dei rischi"](#)). Si segnala che, nel corso del 2022, la responsabilità della funzione Cyber Security è passata all'area Information and Communications Technology.

Dallo scoppio della pandemia di Covid-19, la funzione Security ha dovuto affrontare nuove e determinanti sfide. La principale ha riguardato la tutela del personale da rischi invisibili, quali quelli sanitari. Lo ha fatto con successo grazie ad un approccio solido e consapevole dei rischi da affrontare.

In particolare, in ambito Physical Security, è stato introdotto un accurato sistema di controllo accessi calibrato alle nuove necessità sanitarie, garantendo al personale una specifica formazione sulla gestione di tali rischi volta a tutelare la popolazione aziendale.

Per quanto concerne la Travel Security, sono state implementate due strategie parallele. Da una parte, la funzione ha incorporato nuovi parametri di valutazione dei rischi al fine di fornire un assessment di fattibilità delle trasferte il più completo possibile. Dall'altra, ha gestito il delicato compito dell'assistenza medica all'estero, che include anche, nei casi più estremi, l'evacuazione medica con mezzi e personale dedicato.

In Coesia, la Security è un concetto ampio e come tale viene gestito. Questo comporta una visione strategica volta ad armonizzare le varie anime della Security, definendo procedure e prassi tali da uniformare le risposte ai rischi e alle sfide che la funzione affronta.

Il principale obiettivo della sua visione è l'internazionalizzazione del Gruppo su queste tematiche. Nel tempo, è stata definita una roadmap per la creazione di hub regionali, orientati ad aumentare la capacità di controllo e gestione del rischio per tutto il perimetro del mondo Coesia. La gestione sarà assegnata a responsabili dedicati, i quali diventeranno il punto di riferimento per tutte le questioni di Security a livello regionale.

Il 2024 è stato indicato come l'anno di completamento di tale processo.

Per favorire un'azione di continuo miglioramento, la funzione Security è inoltre costantemente impegnata in attività di audit dei siti Coesia all'estero, così da determinarne le principali vulnerabilità e definire, a seguire, politiche volte ad armonizzare la gestione dei processi chiave e la minimizzazione dei rischi.

## PHYSICAL SECURITY

---

La Physical Security è una preoccupazione primaria nelle strutture ad alta concentrazione di asset, specialmente per quelli utilizzati nei sistemi critici per i processi aziendali.

Il suo scopo è proteggere persone, dati, informazioni riservate, reti, hardware, attrezzature, strutture e beni aziendali.

Per farlo, vengono adottate contromisure multiple, tra cui:

- guardie di sicurezza con dispositivi di comunicazione wireless;
- illuminazione di sicurezza;
- telecamere di sicurezza.

Dal 2021 il Gruppo ha adottato il software VAT (Vulnerability Assessment Test), per calcolare la vulnerabilità dei siti, italiani ed esteri. L'obiettivo è identificare le vulnerabilità fisiche e tecniche di ogni stabilimento, al fine di elaborare e predisporre contromisure efficaci e tempestive.

L'esecuzione regolare di valutazioni di Physical Security è inoltre fondamentale per salvaguardare le risorse aziendali e migliorare le misure di sicurezza esistenti.

## I NUMERI DELLA PHYSICAL SECURITY NEL 2022

---

Personale gestito	45*
Incidenti di sicurezza e segnalazioni ricevute	24
Incidenti risolti	24

\* Di questi, 4 sono collaboratori di Coesia, 41 sono dipendenti di contractor.

## INTELLIGENCE & TRAVEL SECURITY

Garantire la sicurezza dei collaboratori, soprattutto quando viaggiano in Paesi a rischio, è di fondamentale importanza.

Coesia si impegna a tenere il personale costantemente aggiornato su qualsiasi potenziale problematica che potrebbe mettere a repentaglio la loro sicurezza all'estero attraverso diverse attività, tra cui:

- la valutazione quotidiana del rischio nei Paesi in cui Coesia opera alla luce di diverse variabili (terrorismo, criminalità, rischio etico e sociopolitico);
- la raccolta e l'analisi di intelligence;
- il monitoraggio dei media;
- le indagini in loco;
- l'implementazione di contromisure di sicurezza nelle aree a più alto rischio.

Dal 2021 la funzione Intelligence & Travel Security gestisce il servizio di Assistenza Medica Globale (Travel Medical Assurance), che prevede un costante supporto ai collaboratori tramite un punto di contatto per ricevere informazioni, avvisi e assistenza immediata h24 durante le trasferte aziendali.

Con l'inizio della pandemia da Covid-19, la Travel Security è diventata un punto di riferimento per la valutazione del rischio sanitario, l'analisi delle complesse normative anti Covid-19 nazionali e internazionali e la determinazione della fattibilità delle trasferte.

Grazie a una combinazione di competenze, fonti e partner di fiducia, è stato possibile sviluppare un solido meccanismo di prevenzione delle minacce, di riduzione dell'esposizione a potenziali rischi e, quando necessario, di predisposizione di adeguate misure di sicurezza.

## I NUMERI DELLA TRAVEL SECURITY NEL 2022

Viaggi autorizzati	2.771
Richieste ricevute dai viaggiatori	2.874
Incidenti di sicurezza e segnalazioni ricevute	1
Incidenti risolti	1
Casi di Assistenza Medica ed Evacuazione	1
Sessioni di formazione ad hoc per i viaggiatori	7
Valutazioni di vulnerabilità condotte presso siti Coesia all'estero	3
Valutazioni preliminari di sicurezza condotte presso sedi di clienti all'estero	4

Anche nel corso del 2022, Coesia ha monitorato gli incidenti relativi alla Travel e alla Physical Security: in entrambi i casi, la percentuale di risoluzione è del 100%. Più nello specifico, per quanto concerne la Travel Security, su un totale di 2.771 viaggi di lavoro autorizzati e 2.874 richieste da parte dei viaggiatori, si è verificato un solo caso di incidente, comunque risolto.

Nel caso della Physical Security, invece, gli incidenti riportati sono stati 24, tutti risolti.





# SOLUZIONI INNOVATIVE E SICURE PER SODDISFARE I CLIENTI

L'innovazione fa parte del patrimonio genetico e della cultura di Coesia e non consiste solo nello sviluppo di nuove tecnologie, prodotti e soluzioni, ma anche nella creazione di un ambiente che coinvolga attivamente i clienti, altri stakeholder e le Aziende del Gruppo.

## I NUMERI DELL'INNOVAZIONE NEL 2022



1.658

persone in Engineering e R&D



29

lanci nuovi prodotti



10%

del fatturato investito  
in Engineering e R&D



1.584

famiglie di brevetto in portfolio

Lavorare a stretto contatto con i clienti per comprendere le loro attuali e future esigenze rappresenta uno stimolo fondamentale al processo di innovazione.

In tale ottica, al fine di garantire un impatto positivo sull'ambiente e sulla società e rispondere alle necessità dei clienti, sono state definite una serie di strategie e piani a lungo termine che affrontano le tematiche di sostenibilità con importanza strategica per Coesia, quali l'innovazione, la digitalizzazione, la circolarità e la sicurezza delle soluzioni proposte.

Il Gruppo, in qualità di Azienda orientata all'eccellenza, investe continuamente in ricerca e sviluppo per la costruzione di macchinari all'avanguardia che siano energeticamente efficienti e a basso impatto ambientale, riducendo così il consumo di energia e le emissioni di gas serra. Oltre a definire i processi per rispondere tempestivamente alle richieste del mercato, vengono promossi l'innovazione e lo sviluppo sostenibile nei settori dei macchinari prodotti e delle soluzioni di packaging.

I principali pilastri su cui Coesia stabilisce la propria attività d'impresa riguardano la ricerca industriale e l'innovazione: il Gruppo ambisce a migliorare costantemente tecnologie, prodotti, soluzioni e processi per essere sempre pronto a soddisfare le necessità dei clienti e di altri stakeholder, superandone le aspettative. Il modo di generare innovazione si è modificato nel corso degli ultimi decenni. Oggi il mercato è guidato sia dai bisogni dei clienti sia da quelli dei consumatori e l'innovazione non può prescindere dalla sostenibilità e dalla digitalizzazione.

Questi due elementi, i principali driver su cui oggi Coesia fonda la propria visione strategica, permettono al Gruppo di mantenere la competitività all'interno del mercato e, soprattutto, di generare valore nel pieno rispetto delle dinamiche ambientali e sociali, così da instaurare una continua e consolidata collaborazione con tutti gli attori della catena del valore.

## IL FULCRO DELL'INNOVAZIONE



In Coesia, l'innovazione sostenibile è un meccanismo realmente creativo e interattivo che vede coinvolti molteplici attori: clienti, fornitori, marketing, ricerca e sviluppo ed engineering.

Si tratta di un processo integrato che nasce dallo sviluppo del concept, si perfeziona con la fase di progettazione e si conclude con la consegna del prodotto finito o del servizio richiesto.

Questo processo viene applicato a tutti i progetti denominati NPD (New Product Development), che prevedono lo sviluppo di nuovi prodotti, ovvero:

- **innovazioni radicali**, volte a generare un nuovo segmento di mercato e nuove opportunità per Coesia;
- **nuove linee di prodotto**, le quali consentono alle Aziende l'ingresso in mercati già consolidati;
- **estensioni di linea**, volte a integrare una linea di prodotto già esistente;
- **miglioramenti di prodotto**, basati sull'incremento di performance di prodotti già esistenti;
- **progetti cliente (customer specific)**, orientati a sviluppare concept innovativi che rispondano ad esigenze specifiche, mettendo a disposizione del cliente il ventaglio di competenze del Gruppo;
- **riduzione di costi**, per fornire performance comparabili a un minor costo;
- **riposizionamento**, il quale consiste nel ricollocare prodotti esistenti su altri mercati o segmenti.

Il processo genera ogni anno il lancio di nuovi prodotti sul mercato.

## CENTRI DI RICERCA E SVILUPPO SPECIALIZZATI

Ogni Azienda di Coesia ha un suo centro di ricerca e sviluppo con competenze specifiche in base al settore in cui opera, in linea con le peculiarità di ogni singola realtà.

Le Aziende sono autonome nello sviluppare macchine e processi per le tecnologie che presidiano, incoraggiando la crescita individuale e l'impegno dei nostri collaboratori.

Al fine di rafforzare le sinergie, a livello centrale, viene effettuata una revisione dei progetti classificati come New Product Development (NPD). In questo modo, è possibile ottimizzare i costi e le soluzioni a portafoglio.

Le Aziende del Gruppo sono costantemente in contatto fra loro e collaborano per lo sviluppo di approcci comuni, condividendo conoscenze tecnologiche specifiche.

## COESIA ENGINEERING CENTER (CEC)

Il Coesia Engineering Center (CEC) è una funzione Corporate nata nel 2012 con l'importante obiettivo di affiancare le Aziende del Gruppo in progetti strategici e ad alto contenuto d'innovazione.

La struttura organizzativa del CEC garantisce flessibilità e focalizzazione sugli obiettivi. I team di lavoro sono in contatto con tutte le Aziende del Gruppo per promuovere metodologie innovative, trasferire know-how tecnologico e affiancarle nella esecuzione di progetti che richiedono un elevato uso di risorse e presentano un alto contenuto innovativo.

Inoltre, il Coesia Engineering Center dedica molta attenzione al tema della sostenibilità del packaging nel suo complesso al fine di soddisfare sia le tendenze di mercato sia le esigenze dei clienti, per la maggior parte aziende che operano sui mercati internazionali e che manifestano una forte sensibilità alle tematiche ambientali e devono rispettare normative sempre più stringenti.

Per questo uno degli ambiti di lavoro riguarda sia le soluzioni di confezionamento che permettono di ridurre l'impatto ambientale dei prodotti sia le soluzioni tecnologiche che ne consentono l'implementazione sulle macchine e, inoltre, ha in programma di espandere le sue risorse per supportare le funzioni e le aziende di Coesia anche nel fare una valutazione di questi impatti e dei miglioramenti introdotti basata su strumenti e conoscenze sempre più aggiornati ed efficaci.

Dato il ruolo strategico del CEC, il numero di risorse ad esso assegnate è costantemente aumentato nel corso degli anni per adeguare il loro livello alle necessità operative sempre crescenti. Partendo da un nucleo iniziale di 12 persone, nel 2022 il numero dei suoi componenti è arrivato a 79 persone (dalle 72 del 2021) includendo executive manager, project manager, progettisti meccanici ed elettronici, programmatori, tecnici di collaudo, specialisti di packaging e altre figure con competenze in ambiti diversi.

# 5.1

## INNOVAZIONE SOSTENIBILE

Coesia si impegna per la ricerca e lo sviluppo di nuove tecnologie e processi che riducano l'impatto ambientale durante l'intero ciclo di vita del prodotto, promuovendo l'adozione di design di prodotti sostenibili, l'utilizzo di materiali riciclabili e la riduzione delle emissioni di carbonio, puntando a migliorare continuamente l'efficienza energetica e a minimizzare l'utilizzo di risorse naturali.

L'innovazione sostenibile di prodotto e di portfolio offre una serie di opportunità significative per le Aziende del Gruppo. L'integrazione di tecnologie avanzate e soluzioni eco-compatibili nei macchinari prodotti può consentire di ridurre l'impatto ambientale e migliorare l'efficienza energetica. Ciò permette di rispondere alle crescenti esigenze dei clienti che richiedono apparecchiature con una maggiore sostenibilità. Tale impegno è di estremo valore e rappresenta un catalizzatore importante per un uso efficace di tutte le risorse all'interno delle Aziende del Gruppo.

Coesia ha sviluppato e migliorato la propria definizione di innovazione sostenibile, agendo in modo coerente con i principi del Gruppo in termini di:

- **incremento dell'efficienza delle macchine:** generare meno scarti e sfridi, minor consumo di energia per unità di prodotto al fine di contribuire a una minore impronta ecologica delle macchine;
- **ampliamento dell'offerta di soluzioni sostenibili:** sviluppare soluzioni tecnologiche in grado di gestire nuovi materiali di confezionamento a minor impatto ambientale, nuovi formati di packaging che ottimizzino il consumo di materiali e i costi logistici grazie alla riduzione dei volumi, tutto ciò prestando attenzione allo sviluppo di nuove soluzioni tecniche per ottimizzare tempi e consumi dei cambi formato, rendendo il portfolio ancora più flessibile.

Inoltre, Coesia ha avviato analisi riguardanti il ciclo di vita (Life Cycle Assessment, LCA) delle soluzioni offerte, sia di macchinari sia di imballaggi proprietari, al fine di valutare i potenziali impatti sull'ambiente, individuare aree di miglioramento e supportare i clienti nella valutazione complessiva dell'impatto ambientale dei propri prodotti finali. Allo stesso tempo offre spunti per lo sviluppo di soluzioni alternative, trasferendo così il know-how maturato negli anni dal Gruppo a tutti gli attori coinvolti nella catena del valore.

A tal proposito, le Aziende investono nella ricerca di soluzioni e prodotti più efficienti relativamente ai materiali utilizzati, trasporto e imballaggio, volti a ridefinire il concetto di sostenibilità all'interno del processo produttivo.

## LIFE CYCLE ASSESSMENT (LCA)

Nel 2022 ACMA ha lanciato un nuovo progetto per l'analisi dell'impatto ambientale dei propri macchinari. L'indagine è stata eseguita in collaborazione con una società di consulenza specializzata, seguendo le normative di riferimento per il processo LCA, ISO 14040 e 14044, garantendo un'indagine completa dell'impatto ambientale del prodotto durante l'intero ciclo di vita, dalle attività di estrazione e produzione dei materiali grezzi, alla costruzione, l'imballaggio e il trasporto, fino all'utilizzo ed infine lo smaltimento.

È attualmente in corso una verifica dello studio al fine di confermarne la qualità tramite un ente terzo accreditato e di essere in linea con gli standard di riferimento.

In particolare, è stata analizzata la CW 600, macchina multi-stile per il confezionamento di cioccolatini a base piana. Il report dell'indagine esprime il potenziale di riscaldamento globale (Global Warming Potential, GWP), ovvero il contributo del macchinario alle emissioni di gas a effetto serra (noto anche come impronta di carbonio o carbon footprint) che concorrono al riscaldamento globale.

ACMA dispone oggi di un tool sviluppato sulla base della struttura dei propri macchinari per estendere, in autonomia, l'analisi agli altri macchinari in portafoglio, a partire da quelli per il settore Confectionery.

# INNOVAZIONE SOSTENIBILE DI PRODOTTO E DI PORTFOLIO

Per rafforzare la definizione di strategie ambientali nelle Aziende del Gruppo e accelerare l'implementazione delle iniziative esistenti, è attivo il Centre of Expertise Environmental Sustainability di Coesia che, tra le diverse attività, svolge l'importante funzione di monitoraggio dei trend di mercato, delle nuove policy legate alla sostenibilità ambientale e dei lanci di nuovi materiali e prodotti da parte di fornitori e clienti, centralizzando la raccolta di dati sui progetti in corso all'interno del Gruppo.

Il Centre of Expertise Environmental Sustainability è concepito e organizzato come un gruppo di lavoro che vede la partecipazione di circa 50 collaboratori tra marketing e R&D delle Funzioni Centrali e a livello di singola Azienda, consentendo una costante condivisione degli aggiornamenti sulle iniziative connesse allo sviluppo di soluzioni sostenibili, per favorire una maggior consapevolezza interna e innescare nuove sinergie.

Al fine di dedicare il massimo impegno alla creazione di nuovi prodotti e innovazioni sostenibili e all'aggiornamento degli asset per consentire una lavorazione dei materiali più ecologica, le Aziende del Gruppo lavorano fianco a fianco con clienti e fornitori, operando al contempo con il supporto del Centre of Expertise Environmental Sustainability.

In questo contesto sono state sviluppate le seguenti soluzioni tecnologiche:

- sistema di stampa digitale volto a rilevare in modo tempestivo eventuali errori di stampa. La conseguente interruzione del processo implica una notevole riduzione del materiale di scarto, favorendo un minor spreco di carta;
- pacchetto per prodotti confezionati appartenenti al settore alimentare (es. caramelle o simili) avente proprietà di barriera al vapore acqueo e all'ossigeno, realizzato in materiale cartaceo nel corpo prismatico, volto a sostituire il normale materiale in plastica rigida;
- macchina brevettata composta da corrugatrice e wrapper per la produzione e il confezionamento di cannucce di carta riciclabili. Il progetto è volto a ridurre la produzione di materiale di scarto e minimizzare gli impatti sull'ambiente derivanti dall'inquinamento da cannucce in plastica.

Ricerca e innovazione sono il nucleo della cultura di Coesia e per questo motivo diverse funzioni dell'organizzazione collaborano al processo innovativo: dal Marketing che fornisce gli input strategici relativi alle richieste del mercato, ai centri di ricerca e sviluppo delle Aziende del Gruppo, alle funzioni Corporate specializzate, tra cui il Coesia Engineering Center.

Nel 2022, le 1.658 persone operative in Engineering e nella Ricerca e Sviluppo hanno contribuito al raggiungimento di importanti traguardi, tra cui il lancio di 29 nuovi prodotti.

Per continuare a garantire ai clienti lo sviluppo di prodotti all'avanguardia, Coesia investe annualmente un significativo budget in attività di ingegneria e ricerca e sviluppo che, nel 2022, è stato pari al 10% del fatturato del Gruppo (in aumento rispetto al 2021, quando si era attestato all'8,6%).

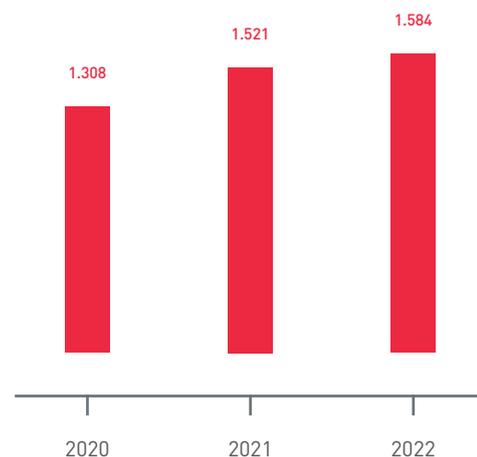
A ulteriore conferma dell'impegno sul tema, nel 2022 il numero delle invenzioni brevettate da Coesia (famiglie di brevetto attive) presenta un trend in crescita rispetto all'anno precedente, registrando un aumento del 4,1%.

Anche il portafoglio brevetti nel suo complesso presenta un trend in aumento: il numero di brevetti totali attivi nelle giurisdizioni di interesse di Coesia nel 2022 si è attestato a 4.928, un incremento del 10,5% rispetto ai 4.461 del 2021.

Questo significativo aumento, registrato in un anno come il 2022, definisce, ancora una volta, come innovazione e ricerca del miglioramento continuo siano driver essenziali alla base delle soluzioni proposte da Coesia.

**Circa il 6% delle domande di brevetto depositate da Coesia nel 2022 tutela soluzioni tecnologiche direttamente connesse a tematiche di sostenibilità.**

## IL PORTFOLIO DELLE FAMIGLIE DI BREVETTO DI COESIA



# COESIA DIGITAL

La digitalizzazione offre una vasta gamma di opportunità per l'innovazione e lo sviluppo sostenibile dei macchinari e delle soluzioni di packaging. Attraverso l'implementazione di tecnologie digitali avanzate, come l'Intelligenza Artificiale, l'apprendimento automatico e l'Internet of Things, Coesia mira a ottimizzare i processi produttivi e l'utilizzo delle risorse, nonché a ridurre i consumi energetici. In tal modo Coesia è in grado di fornire soluzioni personalizzate ai clienti, riducendo al contempo l'impatto ambientale complessivo. Oltre a migliorare l'efficienza operativa, consentendo una gestione più precisa dei macchinari e riducendo il loro consumo energetico, la digitalizzazione può agevolare la tracciabilità e il monitoraggio del ciclo di vita dei prodotti, favorendo una gestione più efficace degli stadi di produzione, utilizzo e smaltimento.

Con lo scopo di offrire prodotti e servizi sempre all'avanguardia, Coesia è attiva in diversi campi come l'IIoT per connettere macchine e sistemi, l'analisi dei Big Data, l'Intelligenza Artificiale applicata a macchine e linee, la realtà aumentata e l'assistenza digitale, mantenendo la Cyber Security al vertice delle priorità aziendali.

Per accelerare il piano di trasformazione digitale e sviluppare relazioni ancor più forti con clienti e fornitori, è stato istituito un team inter-funzionale che fa leva su competenze, know-how e sinergie interne.

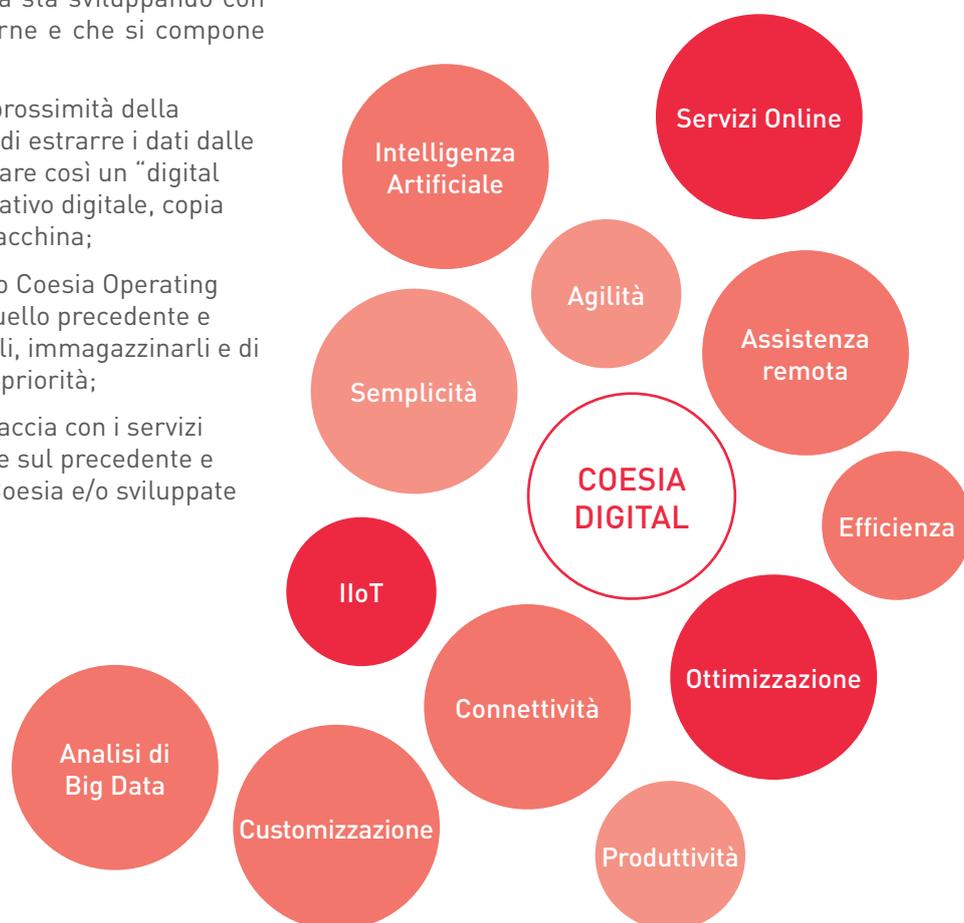
Il modello dei servizi offerti si basa su una nuova infrastruttura digitale che Coesia sta sviluppando con competenze principalmente interne e che si compone di tre "strati":

1. un primo strato, collocato in prossimità della base installata, che consente di estrarre i dati dalle macchine sul campo e realizzare così un "digital twin", cioè un modello informativo digitale, copia esatta di quello reale della macchina;
2. uno strato intermedio, definito Coesia Operating System, che riceve i dati da quello precedente e permette di gestirli, aggregarli, immagazzinarli e di accedervi con diversi livelli di priorità;
3. uno strato superiore, di interfaccia con i servizi digitali per i clienti, che insiste sul precedente e che dialoga con piattaforme Coesia e/o sviluppate esternamente.

Le principali aree di servizio proposte ai clienti sono quattro:

- **servizi online**, come assistenza remota per far ripartire le macchine senza dover attendere l'arrivo di tecnici, FAT (Factory Acceptance Test) da remoto e Webshop (la piattaforma online per ordinare parti di ricambio);
- **servizi digitali di supporto alla produzione**, volti ad accelerare l'apprendimento delle macchine, a ridurre gli errori e a capire ed a prioritizzare le cause di perdita di efficienza;
- **condition monitoring** basato sull'Intelligenza Artificiale, per migliorare la produttività delle macchine e ottimizzare la manutenzione;
- **content marketing**, per comunicare in maniera efficace le nostre competenze e condividerle con i clienti.

Per garantire un livello di servizio avanzato ed uniforme ai propri clienti, Coesia ha promosso l'adozione dei prodotti digital all'interno delle proprie Aziende in maniera scalabile e guidata dalle priorità. Con il supporto di gruppi di lavoro interdisciplinari guidati, il team Coesia Digital sta guidando l'implementazione tecnologia per tecnologia, con l'obiettivo di coprire progressivamente l'intero portafoglio del Gruppo.



Per consentire ai clienti di adattarsi ad un ambiente in rapida e costante evoluzione, in cui velocità, agilità e flessibilità sono fondamentali, nel corso del 2022 Coesia ha potenziato lo sviluppo di servizi digitali e di piattaforme per accedervi, migliorando significativamente l'esperienza cliente.

Tra queste piattaforme:

- **una nuova interfaccia uomo-macchina**, dotata di user-experience intuitiva e di connettività e funzionalità smart, pensata per ottimizzare le prestazioni del nostro parco macchine. Questa piattaforma è stata sviluppata per agevolare l'accesso alle procedure guidate e alla documentazione digitale (report, statistiche, ecc.) direttamente a bordo macchina, e accelerare operazioni come il cambio formato, la risoluzione dei problemi, la manutenzione, la formazione;
- **una piattaforma IIoT integrata** volta a consentire il monitoraggio in tempo reale delle prestazioni e dello stato delle macchine connesse, al fine di incrementarne le performance, grazie a una interfaccia smart e a dashboard personalizzate. L'aggregazione di dati di produzione consente una comprensione globale dei trend di produttività ed una reazione più rapida in caso di necessità;
- **una piattaforma digitale per l'analisi predittiva e l'Intelligenza Artificiale**, per rilevare anomalie nelle variabili di processo, migliorare la produttività delle macchine, e adottare un approccio smart e predittivo alla manutenzione.
- **una soluzione end-to-end per la gestione delle operazioni di produzione** che, grazie alla sua capacità di adattarsi alle esigenze dei clienti, migliora la qualità delle operazioni scalando il modello di automazione dalla macchina al livello di fabbrica.



La crescente domanda di soluzioni di packaging sostenibile, incentivata anche da un panorama legislativo in tema ambientale in continua evoluzione, guida Coesia nello sviluppo di nuove tecnologie e nello studio di formati di packaging eco-compatibili.

In tal senso, il Gruppo ha sviluppato diverse soluzioni innovative per rispondere alle esigenze di cambiamento e modernizzazione provenienti dal mercato.

Tra queste, VOLPAK ha dato vita al progetto PouchLab. Si tratta di un'area all'interno dell'azienda che funge da centro di eccellenza di R&D per lo sviluppo di soluzioni di imballaggio sostenibili.

Questo spazio è a disposizione di clienti e fornitori per testare nuovi materiali a minor impatto ambientale da utilizzare in nuovi prodotti o per sostituire materiali attualmente utilizzati negli imballaggi.

Nello specifico, le attività del PouchLab riguardano principalmente:

- l'applicazione di materiali innovativi;
- prove e misure;
- proposta di nuove soluzioni;
- produzioni pilota.

Le continue innovazioni consentono al PouchLab di offrire sistemi sempre più avanzati, specialmente in termini di saldatura, e l'importante possibilità di applicare spout in mono-materiale, grazie ad un innovativo processo di preriscaldamento.

Sempre in tema di packaging flessibile, anche R.A JONES offre ai clienti la possibilità di testare materiali sulla propria soluzione per il pouching, con particolare attenzione ai mono-materiali.

Altre aziende hanno seguito VOLPAK, come ACMA con il Sustainability Lab, un progetto che offre a clienti, produttori di incarto e converter, la possibilità di testare i nuovi materiali sostenibili su diverse tecnologie, tra cui fold wrapping, flowpacking e bottle filling. In collaborazione con il Coesia Engineering Center (CEC), il servizio prevede una fase di analisi preliminare dei materiali, cui fanno seguito test in laboratorio e di performance direttamente sui macchinari. Ad estensione del Sustainability Lab, nel 2022 è stato ufficialmente lanciato anche Material Gate, una nuova unità di test servo-motorizzata creata per studiare il comportamento di nuovi materiali per il wrapping con twist, consentendo al reparto di ingegneria di trovare la miglior soluzione per la gestione delle bobine di incarto e di sviluppare, quando necessario, kit di upgrade per le macchine. A questo si affianca il progetto LCA (Life Cycle Assessment) con cui ACMA si propone di valutare e rendere trasparente l'impatto ambientale dei propri macchinari durante l'intero ciclo di vita.

Anche NORDEN ha implementato un laboratorio, con l'obiettivo di supportare i propri clienti nella transizione ecologica. Il TubeLab, infatti, offre ai clienti e ai partner dell'Azienda la possibilità di testare in macchina nuovi tubi realizzati con materiali sostenibili (ad esempio tubi a base carta) o più facilmente riciclabili (mono-materiali plastici).

L'impatto dei materiali sostenibili per le macchine intubatrici è spesso legato alla saldatura del tubo stesso a seguito del riempimento, in quanto il processo di sigillatura deve essere adattato a nuovi materiali, con proprietà chimico/fisiche diverse rispetto a quelli standard. Una possibilità simile è offerta anche ai clienti di CITUS KALIX, per quanto riguarda il mondo dei tubi per la cosmetica e la cura della persona.

## PRODUZIONE CERAMICA E SOSTENIBILITÀ: LO STATO DELL'ARTE

---

L'impegno e l'attenzione alla sostenibilità di Coesia si traducono in interventi concreti e rilevanti anche nell'ambito ceramico.

Con SYSTEM CERAMICS sono stati fatti importanti passi in avanti verso una produzione con sempre meno sprechi, in termini di materia prima e di energia.

L'approccio sostenibile ha introdotto novità tecnologiche su tutto il processo: dalla pressatura alla decorazione, dal controllo all'imballaggio. Ne sono un esempio:

- **Creadigit Infinity**, la tecnologia per la decorazione che lavora con un processo di stampa a inchiostri a base d'acqua che migliorano l'ambiente di lavoro e riducono le emissioni;
- **Cartonstrap**, il sistema di packaging che elimina del 70% l'uso della plastica in fase di imballaggio;
- **Genesis**, la tecnologia rivoluzionaria in grado di riprodurre marmi e pietre naturali per tutto lo spessore della materia – riducendo così l'impatto sullo sfruttamento dei paesaggi.

# L'IMPEGNO DI COESIA PER UN PACKAGING SOSTENIBILE

La sostenibilità rappresenta, oggi più che mai, una delle sfide chiave per Coesia e le Aziende del Gruppo. La riciclabilità e l'impatto degli imballaggi sull'ambiente sono sempre più un parametro di scelta da parte dei consumatori, nonché un punto di interesse del legislatore, specialmente in Europa.

In quest'ottica, Coesia offre una vasta gamma di soluzioni di imballaggio primario e secondario con ridotta impronta ambientale, grazie alle competenze acquisite nel mondo degli imballaggi derivanti dagli anni di attività nel settore.

## SOSTENIBILITÀ NEL PRIMARY PACKAGING

---

In termini di materiali per il packaging, molti brand owner stanno abbandonando i film multimateriale (composti da strati di plastica di diversi tipi e, talvolta, da altri materiali come l'alluminio) per orientarsi verso mono-materiali (ovvero film che, anche se hanno più strati, sono composti da materiali dello stesso tipo). Questi possono essere separati e avviati al riciclo all'interno del medesimo stream, per una maggiore e più semplice gestione dell'imballaggio da parte dei consumatori.

Le Aziende del Gruppo Coesia sono pronte a far fronte a questa richiesta grazie a macchine sempre più flessibili, in grado di gestire materiali sostenibili oltre a quelli

tradizionali. La strada verso soluzioni di imballaggio più sostenibili passa anche dall'uso di materie prime di origine non fossile.

Ad esempio, GDM pone grande attenzione alle problematiche della sostenibilità del proprio primary packaging, investendo nella realizzazione di bag a base di materiali riciclabili, riciclati e organici. Oltre a queste opzioni, GDM ha testato con successo sui suoi macchinari la possibilità di gestire la confezione in carta.

Infine, COMAS ha sviluppato e realizzato Dryer di nuova generazione per una maggiore efficienza di processo e una minore impronta di CO<sub>2</sub>.

## SOSTENIBILITÀ NEL SECONDARY PACKAGING

---

A fianco del grande impegno rivolto verso le tematiche di imballaggio primario, il Gruppo dedica molta attenzione anche al secondary packaging.

Uno degli esempi più concreti di tale impegno riguarda NORDEN. La nuova macchina NTP80 consente ai clienti di gestire packaging secondario in cartoni o vassoi con la stessa macchina passando da una configurazione all'altra con grande rapidità.

L'utilizzo di vassoi, al posto di cartoni, per l'esposizione e la vendita di tubetti, consente di ridurre l'utilizzo di materiale da imballaggio dell'85%, offrendo benefici in ottica sia ambientale sia di mercato, derivanti dalla fase di trasporto.

Altro esempio concreto è quello offerto da R.A JONES, che sta lavorando con diverse aziende produttrici di bevande e altri prodotti in lattina (ad esempio prodotti ittici) supportando il passaggio a confezioni più sostenibili.

Le cartonatrici di R.A JONES impacchettano multipack in confezioni a base carta, maggiormente sostenibili e riciclabili, consentendo di abbandonare film termoplastici a base plastica.

Altra protagonista in tale cambiamento del packaging secondario è EMMECI. Composto da carta e cartone, il packaging realizzato con linee EMMECI è già per sua natura green. Grazie alla possibilità di utilizzare colle proteiche, colle a base di acqua, carta e cartone, la produzione di scatole di lusso diventa eco-friendly e rispetta le tre R della Sostenibilità: Riciclato, Riciclabile e Ri-utilizzabile. La gamma di soluzioni realizzabili con le linee EMMECI è in continua espansione.

Inoltre, G.D contribuisce al cambiamento con nuove macchine elettriche progettate per ridurre il consumo energetico, con funzioni di recupero dell'energia.

Kit di monitoraggio dell'energia sono stati installati sulle apparecchiature fornite ai clienti. La scelta dei componenti del sistema di raffreddamento, pneumatico e del vuoto e la progettazione dei circuiti avviene dedicando particolare attenzione alla riduzione del consumo energetico. Tale impatto viene mitigato anche grazie a soluzioni più leggere sviluppate attraverso la produzione di pezzi in additive manufacturing, ottimizzazione cinematica e fluidodinamica computazionale (CFD).

## IL COESIA SHELF OF SUSTAINABLE SOLUTIONS

Nel corso del 2022, Coesia ha continuato a lavorare alla realizzazione di uno scaffale virtuale di soluzioni sostenibili: il Coesia Shelf of Sustainable Solutions.

Inizialmente pensato per l'esposizione di modelli fisici nel corso delle fiere, il progetto si è evoluto, a seguito dell'insorgere della pandemia, nella sua versione virtuale, al fine di consentirne l'utilizzo anche in remoto. Tale spazio oggi propone oltre 70 soluzioni realizzabili dalle Aziende del Gruppo.

Disegnato grazie al supporto del Coesia Packaging Innovation Center (PIC), lo scaffale presenta le soluzioni sostenibili ordinate per settore, consentendo agli utenti di identificare con facilità i prodotti di interesse, e ne chiarisce le credenziali di sostenibilità.



## SOLUZIONI SOSTENIBILI PER STAND FIERISTICI

Coesia si impegna nel ri-utilizzo dei materiali per ridurre al minimo lo scarto a perdere delle architetture temporanee.

In particolare, le Aziende della divisione RMS hanno individuato e selezionato partner e fornitori in grado di fornire strutture completamente sostenibili per gli stand fieristici, con rilascio di certificazione per la completa eliminazione di produzione di CO<sub>2</sub> in fase di costruzione dello stand.

Il 70% degli stand Coesia allestiti in Europa e negli Stati Uniti sono composti da strutture in alluminio modulari che vengono integralmente recuperate. Anche le pavimentazioni sono realizzate con moduli in legno riutilizzabili.



# LA CIRCOLARITÀ NEL BUSINESS

Nella progettazione e nella produzione dei macchinari vengono utilizzati materiali riciclabili, promuovendo i principi di economia circolare e riducendo la produzione di rifiuti. Inoltre, il Gruppo collabora con i clienti e le comunità locali per facilitare la corretta gestione dei rifiuti prodotti dai macchinari e dalle soluzioni di packaging. L'adozione di modelli di economia circolare favorisce la riduzione dei costi di smaltimento e la creazione di nuove opportunità di business, come la fornitura di servizi di manutenzione

e riparazione. Coesia si impegna ad allungare il ciclo di vita delle macchine attraverso programmi di manutenzione e rebuilding e a gestire correttamente l'end-of-life, promuovendo il riciclo e il recupero dei materiali per evitare lo smaltimento in discarica e ridurre l'impatto ambientale complessivo. Tali impegni riflettono la visione di un futuro sostenibile e per il loro raggiungimento, richiedono collaborazione, ricerca continua e partnership con i nostri clienti, fornitori e altre parti interessate.

## UTILIZZO DI MATERIALI GREEN

Una tematica di crescente interesse per Coesia e i suoi clienti è l'impiego di materiali green e l'adozione di pratiche eco-efficienti, che rappresentano un'opportunità chiave per migliorare le performance ambientali. L'utilizzo di materiali green, privilegiando quelli a basso impatto ambientale e provenienti da fonti sostenibili, si estende anche alle soluzioni di packaging, dove si cerca di favorire l'utilizzo di materiali riciclabili o biodegradabili. Infatti, in collaborazione con i fornitori, le aziende del Gruppo lavorano per sviluppare e utilizzare imballaggi eco-compatibili.

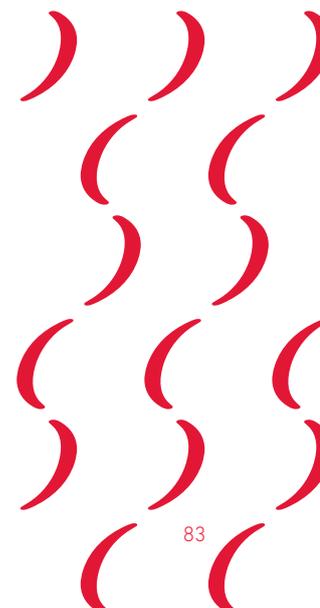
Inoltre, Coesia, in qualità di leader mondiale nella produzione di soluzioni industriali e di packaging, promuove l'eco-efficienza nei processi produttivi dei materiali utilizzati per la produzione delle macchine e per i formati di packaging al fine di ridurre l'utilizzo di risorse naturali, l'emissione di sostanze inquinanti e lo spreco di materiali, e di conseguenza di minimizzare l'impatto ambientale e garantire la sostenibilità a lungo termine.

Negli anni, il Gruppo ha sviluppato idee innovative orientate a trasformare le proprie soluzioni, grazie a investimenti e competenze generati costantemente nelle attività produttive e di ricerca. Nel dettaglio, le principali soluzioni consistono in:

- **materiali biodegradabili per filtri:**
  - sviluppo di filtri biodegradabili in carta crimpata o in tessuto / non tessuto, volti a ridurre la generazione di scarti produttivi e rifiuti;
- **materiali riciclabili per Innerliner e film:**
  - sigillatura: sviluppo dell'auto apertura con particolare attenzione all'etichetta in carta;
  - produzione di confezioni Reloc con Innerliner a base di carta ed etichette con lacche termosaldabili o Innerliner a base di PLA (compostabile);
  - pacchetti: riduzione della grammatura dei materiali di imballaggio principali (ad es. cartone) e soluzioni antimanomissione con rimozione del polietilene;
  - riduzione/sostituzione del film esterno (possibilità di rimuovere il polietilene con una soluzione a punti di colla tra le confezioni);
  - alluminio: attività di rimozione / foglio corto.

## CIRCOLARITA' & END OF LIFE

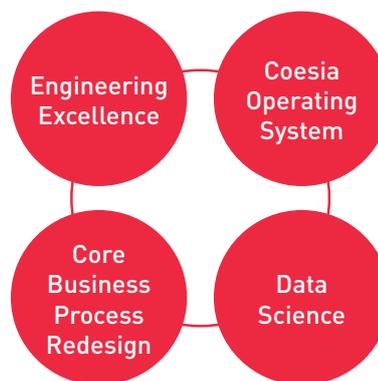
Con l'obiettivo di sviluppare un processo produttivo sempre più circolare e di favorire il corretto smaltimento delle soluzioni offerte, Coesia ritira le macchine ormai obsolete presso i propri clienti. Una volta recuperate le soluzioni in disuso, viene svolta un'analisi del loro stato. Nel caso in cui attraverso alcuni accorgimenti la macchina possa essere ricondizionata, essa viene riconfigurata e reimmessa nel mercato. Invece, se la soluzione non è recuperabile, le parti riutilizzabili vengono separate e adoperate nuovamente, mentre le altre vengono correttamente smaltite. In questo modo, attraverso la riparazione e il recupero di alcune parti, il ciclo di vita di alcuni prodotti viene allungato, minimizzando la generazione di rifiuti.



# L'OPERATIONAL EXCELLENCE (OPEX)

Un approccio concreto volto al miglioramento continuo è fondamentale per garantire nel tempo sostenibilità del business e gli elevati standard di efficienza e di rinnovamento dei processi operativi.

Coesia sostiene questa scelta nell'ambito dell'Operational Excellence attraverso specifici programmi di Continuous Improvement: Engineering Excellence, Coesia Operating System, Core Business Process Redesign e Data Science.



## COESIA OPERATING SYSTEM (COS)

Al fine di adeguare i programmi di eccellenza operativa alle necessità di sviluppo sostenibile delle proprie Aziende, Coesia ha lanciato nel 2022 un'ulteriore evoluzione delle modalità con cui il Continuous Improvement (CI) lavora su attività, organizzazione e processi.

Alla base di questo "step-up" risiede la volontà strategica di evolvere la precedente esperienza Lean Six Sigma, con l'obiettivo di mantenerne inalterate le skill, orientando il tool di CI ad un approccio integrato con le Aziende del Gruppo.

La strategia alla base del Coesia Operating System si è quindi orientata verso iniziative di CI volte al raggiungimento di un obiettivo comune: l'efficienza operativa delle Aziende.

Il focus spazia da progetti di efficientamento relativi a specifici processi Operations/Supply Chain fino ad iniziative di ridefinizione e trasformazione a 360° (Engineering/Supply Chain/Manufacturing) del modello operativo delle Aziende.

L'organizzazione a supporto è mutata in maniera speculare all'assetto in tre divisioni (CMS, IMS, RMS).

Una figura di grande rilievo è il Continuous Improvement Coesia Operating System Coordinator di Divisione (CI COS coordinator), il quale garantisce supporto metodologico e coaching ai Continuous Improvement Manager (CIM) operativi localmente nelle singole Aziende.

I COS coordinator e i CIM ricevono formazione continua su Lean Tool e metodologie CI, lavorando a stretto contatto con i COO e CEO per definire priorità e ampiezza dei piani di miglioramento, coordinando e garantendo coaching alle locali Green/Yellow belt in fase di execution.

Complessivamente il 2022 ha visto 204 Green/Yellow Belt locali e 21 Continuous Improvement Manager attivi nelle Aziende del Gruppo.

Inoltre, continua l'erogazione del training da parte dell'Academy Coesia per formare adeguatamente Continuous Improvement Manager, Black, Green e Yellow Belt, ora più focalizzata su Lean tool, modalità di conduzione dei kaizen e Change Management Soft skills per portarli ad ottenere una certificazione (Black/Green/Yellow Belt), la quale viene rilasciata solo se accompagnata dall'evidenza di iniziative di miglioramento di successo.

## LA FORMAZIONE DELL'ACADEMY OPEX NEL 2022

	 Sessioni	 Giornate erogate	 Belt formate
<b>Yellow Belt</b>	8	16	62
<b>Black/Green Belt</b>	3	30	26

## CORE BUSINESS PROCESS REDESIGN (CBPR)

Lo scopo del CBPR consiste nel supportare il Gruppo nella realizzazione di modelli operativi che ambiscono a salvaguardare e massimizzare la Value Proposition verso il cliente.

Nel 2022, il team dedicato ha supportato un'Azienda della Divisione RMS nella transizione verso un nuovo modello operativo di Gestione Commessa, precedentemente disegnato con il team locale, secondo l'approccio inclusivo e collaborativo che caratterizza questo programma. Il CBPR ha anche monitorato i benefici ottenuti e identificato i punti di miglioramento.

Inoltre, CBPR ha guidato un team dedicato al lancio di una nuova linea di business nella Divisione IMS nella definizione del modello operativo dalla generazione del lead all'acquisizione dell'ordine, permettendo una chiara definizione di processi, ruoli e responsabilità, l'utilizzo ottimale del pool di capacità e competenze di ingegneria e innovazione in essere e il dimensionamento delle strutture dipartimentali dedicate a garanzia di un presidio rinforzato delle previsioni di vendita.

Infine, CBPR è intervenuto a supporto del progetto strategico trasformatore EngX (Engineering Excellence) del modello operativo engineering di Gruppo disegnato da un team multi-divisionale, contribuendo alla definizione del programma di adozione a livello di Gruppo del nuovo modello e al relativo piano di training indispensabile all'acquisizione dei fondamenti nel nuovo modello da parte della comunità aziendale.

## DATA SCIENCE

---

Data Science è l'iniziativa Coesia per l'applicazione dell'Intelligenza Artificiale ai processi interni e allo sviluppo di prodotti digitali. Si tratta di un centro di competenza dedicato che eroga un servizio di sviluppo di algoritmi di apprendimento sui Big Data a tutte le Aziende del Gruppo. I sistemi intelligenti creati contribuiscono a:

- fornire ai decisori strumenti informativi di supporto in grado di dare indicazioni e suggerimenti;
- automatizzare e/o accelerare le attività a minor valore aggiunto per dedicare le risorse alle sole attività a maggior valore aggiunto.

Nel 2022, il team Data Science ha sviluppato alcune applicazioni in versione "Minimum Viable Product", le quali utilizzano i dati provenienti da macchine di una Azienda della Divisione IMS con cui sono stati realizzati strumenti per il monitoraggio delle performance da remoto permettendo al team Customer Service una lettura oggettiva e condivisa con il cliente del funzionamento macchina e di definire azioni migliorative basate sui dati. L'iniziativa di Data Science ha, inoltre, consolidato alcune soluzioni che utilizzano i dati di ordinato e le giacenze dei ricambi in strumenti simulativi che permettono alle Aziende di sviluppare e selezionare scenari di dimensionamento del magazzino considerati ottimali in funzione degli investimenti e livelli di servizio desiderati. Gli strumenti simulativi permettono anche alle Aziende di verificare i risultati ottenuti a fronte delle differenze tra la domanda effettiva e le previsioni sviluppate.

## ENGINEERING EXCELLENCE (ENGX)

---

Nell'intento di prepararsi alle sfide di un mercato sempre più esigente su tempi, costi di realizzazione e consegna delle nuove soluzioni, Coesia ha lanciato il programma EngX con l'obiettivo di produrre una forte trasformazione nelle pratiche di gestione dei progetti di Sviluppo Prodotto nelle varie Divisioni e Aziende del Gruppo. Oltre ai due domini relativi alla contrazione di tempi e costi, il terzo dominio incluso nel programma riguarda il Design To Value, ossia logiche e processi volti a massimizzare il valore contenuto nelle soluzioni che Coesia offre al mercato.

Il programma EngX agisce contemporaneamente su due dimensioni fortemente intrecciate tra di loro: le pratiche di ingegneria e il Project Management, ovvero la modalità di pianificazione, gestione e controllo dei progetti.

Le principali aree di intervento individuate includono:

- definizione o revisione di processi aziendali;
- progettazione e implementazione di strumenti IT a supporto delle aree interessate;
- sperimentazione e applicazione di nuove pratiche e nuovi comportamenti nell'esecuzione delle attività ingegneristiche e in quelle gestionali;
- sviluppo e/o incremento di competenze, conoscenze ed esperienze di Project Management.

Al fine di affrontare in modo strutturato i temi elencati, il programma EngX si articola in un insieme di iniziative:

- **Project Management Operating Model**, con l'intento di creare una governance e processi di gestione progetto standard a livello di Gruppo;
- **IT Eng & PM Toolkit**, focalizzata sullo sviluppo di un'architettura di strumenti e sistemi informatici adeguata a supportare i cambiamenti che il programma gradualmente introdurrà;
- **Engineering WoW (Way of Working)**, con l'obiettivo di modernizzare e standardizzare le pratiche di lavoro adottate all'interno dell'Engineering nelle varie Aziende del Gruppo;
- **Project Management Professional Family**, finalizzata allo sviluppo di una cultura professionale di Project Management condivisa a livello Gruppo.

I contenuti e le priorità del programma EngX sono stati consolidati nella seconda metà del 2022 e le prime iniziative sono state avviate alla fine dell'anno. Nel corso del 2023 si produrranno i primi risultati e nuovi filoni d'azione potranno essere individuati ed approvati.

# 5.2

## LA SICUREZZA ALLA BASE DELLE NOSTRE SOLUZIONI

Coesia prevede dettagliate analisi e specifici collaudi nelle fasi di progettazione, costruzione e installazione, al fine di assicurare per tutte le soluzioni immesse sul mercato le migliori condizioni di sicurezza per operatori e manutentori sia per ridurre al minimo i potenziali rischi legati alla sicurezza dei clienti, sia per garantire la qualità dei macchinari a marchio Coesia.

Per quanto riguarda la fase di progettazione, il Gruppo ha implementato un'analisi dei rischi funzionale a verificare la conformità delle proprie soluzioni ai regolamenti applicabili in materia di sicurezza del prodotto.

In particolare, tutte le macchine fabbricate dalle Aziende di Coesia sono conformi alle normative dei Paesi in cui vengono immesse sul mercato (ad esempio la Direttiva Macchine 2006/42/CE in Unione Europea, la direttiva NR 12 in Brasile, la EAC per la Russia, l'OSHA per gli Stati Uniti e la KC per la Corea).

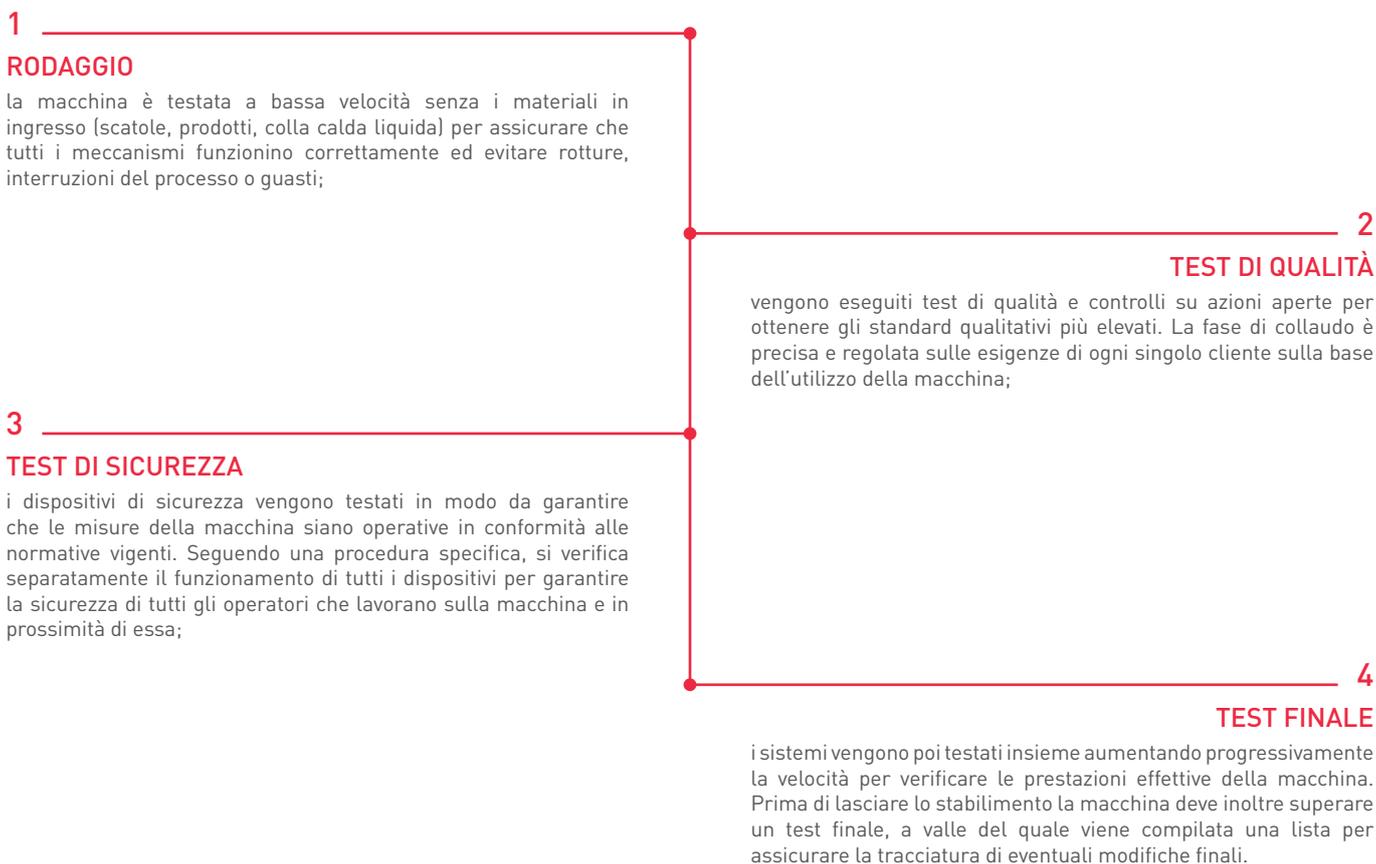
A livello di Gruppo, viene regolarmente redatto un Fascicolo Tecnico della Costruzione (FTC) che dimostra la conformità della macchina ai requisiti di progettazione, fabbricazione e funzionamento stabiliti dalle normative.

Il Fascicolo include una valutazione dei rischi connessi all'utilizzo della macchina nel corso del suo intero ciclo di vita, oltre alle misure adottate dal Gruppo per minimizzarli o eliminarli.

Per assicurare anche in fase di costruzione delle macchine la sicurezza per i collaboratori del Gruppo e dei clienti, i tecnici Coesia effettuano il collaudo delle stesse sia negli stabilimenti produttivi delle Aziende del Gruppo dove la macchina viene realizzata, sia presso la sede del cliente, dove avviene la fase di installazione finale. L'esecuzione di un duplice test mira a garantire una maggiore sicurezza.

Inoltre, nel 2021, il Gruppo ha introdotto il Safety Validation Report, un processo di validazione delle macchine svolto tramite l'approvazione di enti terzi su macchinari destinati al mercato estero e caratterizzato da normative più stringenti rispetto a quelle in vigore in Unione Europea.

Le fasi di costruzione della macchina, nelle quali viene valutata e collaudata la sicurezza sono le seguenti:



Una volta effettuati i test, la macchina viene smontata, imballata e spedita alla sua destinazione finale.

La sicurezza del cliente viene garantita anche in fase di funzionamento. Infatti, dal 2010, il Gruppo ha introdotto un sistema di monitoraggio delle non conformità in termini di sicurezza riscontrate durante l'uso delle proprie macchine, finalizzato a migliorare immediatamente le soluzioni proposte agli utilizzatori finali.

In fase di progettazione, Coesia mira ad assicurare non solo la sicurezza delle proprie macchine, ma anche la loro durata nel tempo. In fase di post-vendita, il Gruppo offre numerosi servizi di manutenzione e revisione, finalizzati a garantire la qualità della macchina negli anni, anche in considerazione della prolungata vita dei prodotti immessi sul mercato (20-30 anni circa).

Ai fini dello smaltimento, vengono fornite tutte le misure per evitare rischi di sicurezza nelle fasi di smantellamento e rottamazione della macchina.

A testimonianza della qualità sui prodotti e servizi del Gruppo, nel corso del triennio 2020-2022, non si sono riscontrati episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza dei clienti.







# LA RESPONSABILITÀ VERSO L'AMBIENTE

Coesia riconosce l'importanza della salvaguardia ambientale e si impegna a monitorare i propri impatti al fine di individuare misure specifiche di mitigazione attraverso il miglioramento costante dei processi e l'introduzione di nuove tecnologie. Il rispetto dell'ambiente è ritenuto un elemento indispensabile per rendere il business sempre più sostenibile e per salvaguardare le generazioni future.

Al fine di ridurre e prevenire l'impatto ambientale derivante dalle proprie attività, Coesia monitora e gestisce i propri processi in un'ottica di miglioramento continuo. L'impegno del Gruppo si formalizza all'interno della HSE Policy, redatta nel 2017 e aggiornata nel 2023,

che include, oltre ai temi di salute e sicurezza, anche una parte specifica dedicata ai requisiti ambientali (per approfondimenti si rimanda al capitolo 4, [sezione 4.4 "La salute e la sicurezza dei collaboratori"](#)).

In particolare, lo Statement all'interno della nuova Policy riporta l'impegno nel:



perseguire gli obiettivi di "zero danni" alle persone e all'ambiente;



aumentare la consapevolezza e la cultura sulla salute, la sicurezza e l'ambiente tra tutti i collaboratori, attraverso una continua attività di sensibilizzazione e formazione;



rispettare tutte le leggi e regolamenti in materia HSE applicabili;



attuare la HSE Policy in tutte le aziende e siti del Gruppo sviluppando e implementando processi e procedure adeguate;



definire obiettivi di miglioramento a seguito della misurazione, valutazione e rendicontazione delle prestazioni HSE;



ridurre l'impatto delle emissioni di gas serra, anche attraverso la selezione delle fonti energetiche, dei prodotti e della catena del valore associata;



ridurre l'utilizzo di materie prime, acqua e altre risorse naturali nelle proprie attività e nei processi produttivi, utilizzando tecnologie sostenibili e programmi di efficientamento;



sviluppare prodotti ad alta efficienza energetica e ottimizzati per minimizzare il consumo di materiali e la produzione di rifiuti;



considerare il rispetto per l'ambiente, per i territori e per le persone con cui condivide spazi e attività, elementi imprescindibili per garantire una crescita sostenibile e rispettosa delle generazioni future;



valutare tutti i possibili impatti dei propri siti e attività sensibili o protette salvaguardando la presenza di biodiversità animale e vegetale.

Coesia valuta attentamente gli impatti ambientali delle Aziende del Gruppo che possono pertanto essere ricondotti ai seguenti ambiti:

- **consumi energetici** collegati principalmente al riscaldamento, raffrescamento, illuminazione e alle attività produttive. Si considerano sia i consumi diretti (combustibili e gas refrigeranti<sup>3</sup> dispersi in atmosfera) sia quelli indiretti (energia elettrica acquistata, teleriscaldamento e consumi provenienti da fonti che non sono di proprietà o che non sono controllate dall'organizzazione);
- **emissioni GHG** derivanti dai consumi energetici;
- **produzione e smaltimento di rifiuti** generati dall'attività produttiva, dagli uffici, dai servizi aziendali;
- **consumo di acqua** che, riconducibile essenzialmente ad usi civili e irrigazione delle aree verdi nei siti, risulta meno rilevante rispetto ai precedenti impatti poiché non connesso alle attività produttive.

In un'ottica di continuo impegno, Coesia promuove iniziative per favorire la riduzione dei propri impatti ambientali, tra cui gli investimenti volti al risparmio energetico, la massimizzazione dell'utilizzo di energia rinnovabile, gli interventi di riqualificazione energetica degli stabilimenti produttivi, la transizione del parco auto verso soluzioni elettriche e ibride, l'attenta gestione dei rifiuti e della risorsa idrica.

Inoltre, il Gruppo si impegna a garantire la propria sostenibilità nel tempo, verificarne i progressi e definire priorità e modalità di intervento.

A tal fine, è attivo un sistema di monitoraggio<sup>4</sup> costruito sulla base di diversi processi volti a raccogliere i dati relativi al consumo di energia, alle emissioni, ai consumi di acqua e alla produzione di rifiuti.

Coesia ha inoltre completato il processo di mappatura, rendicontazione e analisi delle categorie di emissione di CO<sub>2</sub> nell'intera catena del valore includendo pertanto anche il monitoraggio di tutte le emissioni di Scope 3 applicabili.

Coesia è impegnata a certificare la propria gestione ambientale applicando gli standard ISO 14001 (Sistema di gestione ambientale) e ISO 50001 (Sistemi di gestione dell'energia).

Al 2022 risultano certificati 25 siti (corrispondenti ad una copertura del 43% della popolazione del Gruppo) secondo gli standard ISO 14001 e 4 siti (6% della popolazione del Gruppo) in accordo alla ISO 50001. Coesia si impegna a proseguire nell'estensione della certificazione ISO 14001 con un obiettivo di copertura di almeno l'80% della popolazione del Gruppo entro il 2028.

## IL PROGETTO PLASTIC FREE

Il progetto "Plastic Free" ha l'obiettivo di ridurre l'utilizzo di plastica monouso in Coesia.

Tra le prime iniziative organizzate, il Gruppo si è concentrato a limitare l'impiego della plastica monouso nei ristoranti aziendali e nei prodotti venduti tramite i distributori automatici, ad esempio introducendo plastica biodegradabile e materiali alternativi sostenibili.

Anche nel corso del 2022 tale iniziativa è stata promossa all'interno del Gruppo ampliando la partecipazione e il coinvolgimento dei siti.

Inoltre, per ridurre ulteriormente l'impatto ambientale, in più siti del Gruppo sono state distribuite borracce ai collaboratori e sono stati installati erogatori di acqua.

<sup>3</sup> Gas rilasciati dai refrigeranti in apparecchiature di raffreddamento commerciali come condizionatori d'aria e frigoriferi, sistemi antincendio e altri prodotti chimici e processi industriali.

<sup>4</sup> Il sistema di monitoraggio coinvolge attualmente il 99% delle sedi.

# 6.1

## EFFICIENZA ENERGETICA E TRANSIZIONE VERSO LE RINNOVABILI

Il consumo di energia è uno degli impatti ambientali più significativi generati da parte di Coesia, date le sue dimensioni e il numero delle unità operative.

Pertanto, il Gruppo ha iniziato a definire una strategia energetica che permetta di pianificare gli interventi e le scelte in modo consapevole, con una prospettiva attenta all'ambiente.

Tale strategia energetica è stata delineata ponendo il focus centrale sulla sostenibilità, al fine di guidare la transizione energetica e il raggiungimento di obiettivi di neutralità climatica del Gruppo, garantendo al contempo la continuità del business e l'ottimizzazione dei costi. Coesia ha fondato il percorso di miglioramento continuo delle proprie performance energetiche su quattro pilastri:

- consapevolezza dello stato dei sistemi energetici;
- miglioramento delle performance energetiche;
- transizione verso le energie rinnovabili;
- armonizzazione e creazione di processi per la gestione sostenibile degli asset e il miglioramento continuo delle prestazioni energetiche.

Nel programma pluriennale di miglioramento dell'efficienza energetica che coinvolge tutti i siti di Coesia rientrano le seguenti iniziative:

- installazione di sistemi di pompe di calore al fine di minimizzare l'utilizzo di gas naturale riducendo quindi le combustioni dirette di combustibile fossile e incrementando gli indici di performance;
- miglioramento dell'isolamento termico dei sistemi di condizionamento per ridurre le dispersioni di energia nelle fasi di distribuzione dei fluidi termovettori;
- installazione di motori elettrici sempre più efficienti al servizio degli impianti;
- completamento della transizione a LED dei sistemi di illuminazione;
- efficientamento dei sistemi di produzione e distribuzione dell'aria compressa;
- ottimizzazione dell'isolamento termico degli edifici, anche mediante utilizzo di pellicole termoriflettenti.

Il Gruppo è impegnato costantemente nella ricerca di soluzioni innovative e best practice volte al miglioramento delle performance energetiche degli stabilimenti tramite l'installazione di sistemi automatici per la misura e la supervisione dei consumi.

In questo modo, la funzione di Facility & Energy Management assicura processi di verifica e analisi dei consumi al fine di garantire che le Aziende di Coesia non solo siano sempre conformi a tutti i requisiti legislativi in materia di risparmio ed efficienza energetica ma anche attuino efficacemente le azioni di miglioramento finalizzate al raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

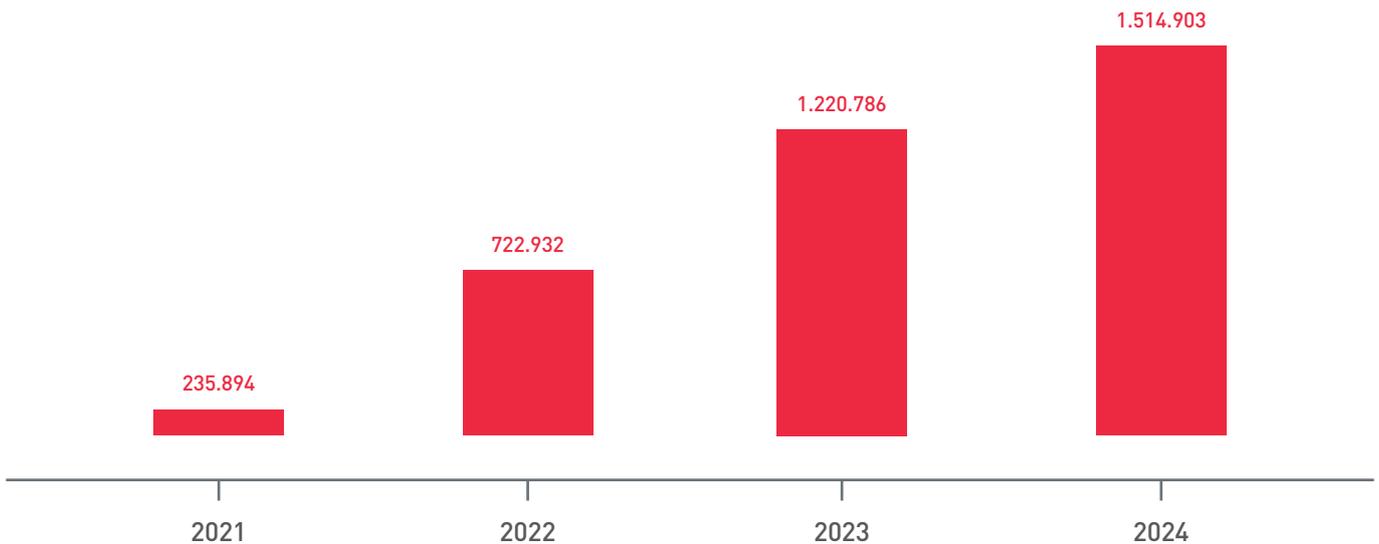
Nel 2022, Coesia ha implementato un processo di miglioramento dell'efficienza energetica dei siti e ha confermato un programma dedicato alla riduzione della propria impronta di carbonio lungo l'intera catena del valore, investendo nella produzione di energia rinnovabile nei siti.

Al fine di ridurre il consumo di energia, il Gruppo si impegna a lavorare contestualmente su più fronti: attuare azioni infrastrutturali, migliorare il comportamento individuale, agire sulla catena di approvvigionamento. Inoltre, grazie allo svolgimento di audit energetici, il Gruppo promuove lo sviluppo di piani di miglioramento delle performance energetiche.

Le principali iniziative in ambito energetico portate avanti nel corso del 2022 hanno visto la conferma di alcuni progetti già avviati nel 2021 e lo sviluppo di nuove azioni. In particolare, numerosi stabilimenti di Coesia hanno completato la transizione verso l'illuminazione full LED: ciò ha condotto ad un risparmio stimato<sup>5</sup> di circa 722.932 kWh dall'inizio del progetto (di cui 487.000 kWh nel 2022). Tale azione proseguirà anche nel 2023 e 2024 portando ad un risparmio energetico stimato illustrato nella pagina seguente.

<sup>5</sup> Le stime del risparmio energetico derivano dai calcoli effettuati per la redazione del progetto illuminotecnico.

## PREVISIONE DI RISPARMIO ENERGETICO 2021-2024 (KWh)



Nel corso del 2022 il Gruppo ha avviato un progetto finalizzato a rendere la flotta auto più sostenibile.

In particolare, è stata redatta una nuova policy aziendale che prevede il rispetto del limite di emissione di 160gCO<sub>2</sub>/km per tutte le auto impiegate nella flotta aziendale. Alla luce di tale policy il Gruppo ha avviato un processo di progressiva sostituzione con auto a bassa emissione di CO<sub>2</sub> (es. ibride, full electric, ecc.).

Inoltre, nel 2022 per supportare la transizione energetica nella mobilità del personale, Coesia ha avviato un progetto di installazione di colonnine di ricarica in tutti gli stabilimenti (nel corso del 2022 sono state installate in sette siti).

Nel 2022, i consumi energetici totali sono stati pari a 419.334 GJ, in riduzione (-9%) rispetto al 2021. Tale diminuzione è dovuta in parte alla cessione di IPI S.r.l., in parte agli interventi di efficientamento energetico che il Gruppo sta implementando.

Le fonti non rinnovabili sono in diminuzione in tutti centri di consumo energetico ad esclusione del carburante per autoveicoli che vede un aumento del 67%, dovuto principalmente ai maggiori spostamenti avvenuti con la flotta aziendale nel corso del 2022.

Del totale consumi, il 49% deriva da consumi energetici diretti (gas) utilizzati principalmente per la produzione, il riscaldamento e la flotta aziendale, il 51% è collegato ai consumi indiretti, ovvero l'acquisto di energia elettrica e il teleriscaldamento.

Nel corso del 2022 si sono registrati 8.661 GJ di energia elettrica autoprodotta e consumata da fotovoltaico.

Rispetto al totale autoprodotta, oltre 235 GJ sono stati venduti e reimmessi in rete.

Il Gruppo ha delineato una roadmap ambiziosa di installazione di impianti a energia rinnovabile, destinando importanti investimenti per aumentare la produzione di energia pulita nei vari siti del Gruppo.

Inoltre, a testimonianza del grande impegno dedicato nella ricerca di soluzioni a minor impatto e nella partecipazione attiva alla transizione energetica ed ecologica, Coesia sta implementando un piano di approvvigionamento energetico che porterà il Gruppo ad avere il 100% dell'energia elettrica utilizzata prodotta da fonte rinnovabile entro il 2030.

Per riuscire a raggiungere questo ambizioso obiettivo, nel 2022 è partita la prima fase della roadmap di installazione impianti a energia rinnovabile, con la progettazione di sette nuovi impianti fotovoltaici di ultima generazione che verranno installati nel 2023 nei siti italiani ed esteri. In linea con gli obiettivi della roadmap, nel corso del biennio 2023-2024 la realizzazione di tali impianti verrà ulteriormente ampliata. In questo modo sarà garantita una crescente possibilità di generazione e di conseguente approvvigionamento di energia da fonte rinnovabile.

**25%**  
dei consumi di elettricità globali coperto da energia rinnovabile entro il 2025



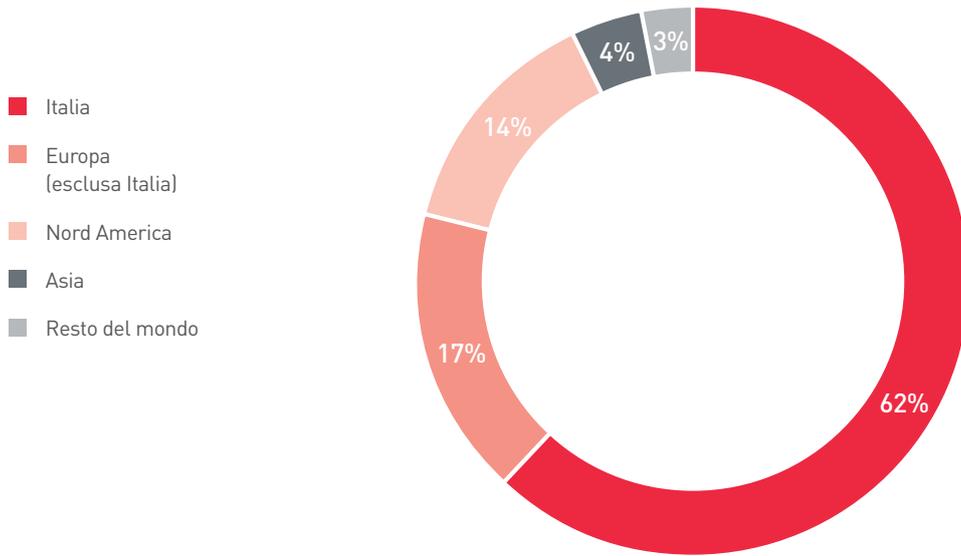
**100%**  
dei consumi di elettricità globali coperto da energia rinnovabile entro il 2030

## CONSUMI ENERGETICI (GJ)

	2020	2021	2022
<b>Consumi energetici diretti da fonti non rinnovabili</b>	<b>186.909</b>	<b>204.769</b>	<b>196.070</b>
Gas naturale	181.399	173.293	161.319
Diesel	2.139	21.181	20.050
Benzina	1.070	7.101	11.601
GPL	16	71	61
Olio combustibile	2.285	3.123	3.039
<b>Consumi energetici diretti da fonti rinnovabili</b>	<b>9.934</b>	<b>9.971*</b>	<b>9.691</b>
Pellet	2.103	1.368	1.030
Fotovoltaico	7.831	8.603*	8.661
<b>Consumi energetici indiretti</b>	<b>209.691</b>	<b>234.854</b>	<b>213.573</b>
Energia elettrica acquistata	204.541	224.939	204.964
Teleriscaldamento	5.150	9.915	8.609
<b>Totale energia consumata</b>	<b>406.534</b>	<b>449.594*</b>	<b>419.334</b>

\* Il dato 2021 dei consumi da fonti rinnovabili è stato aggiornato rispetto al precedente bilancio a seguito di un ricalcolo dei consumi effettivi.

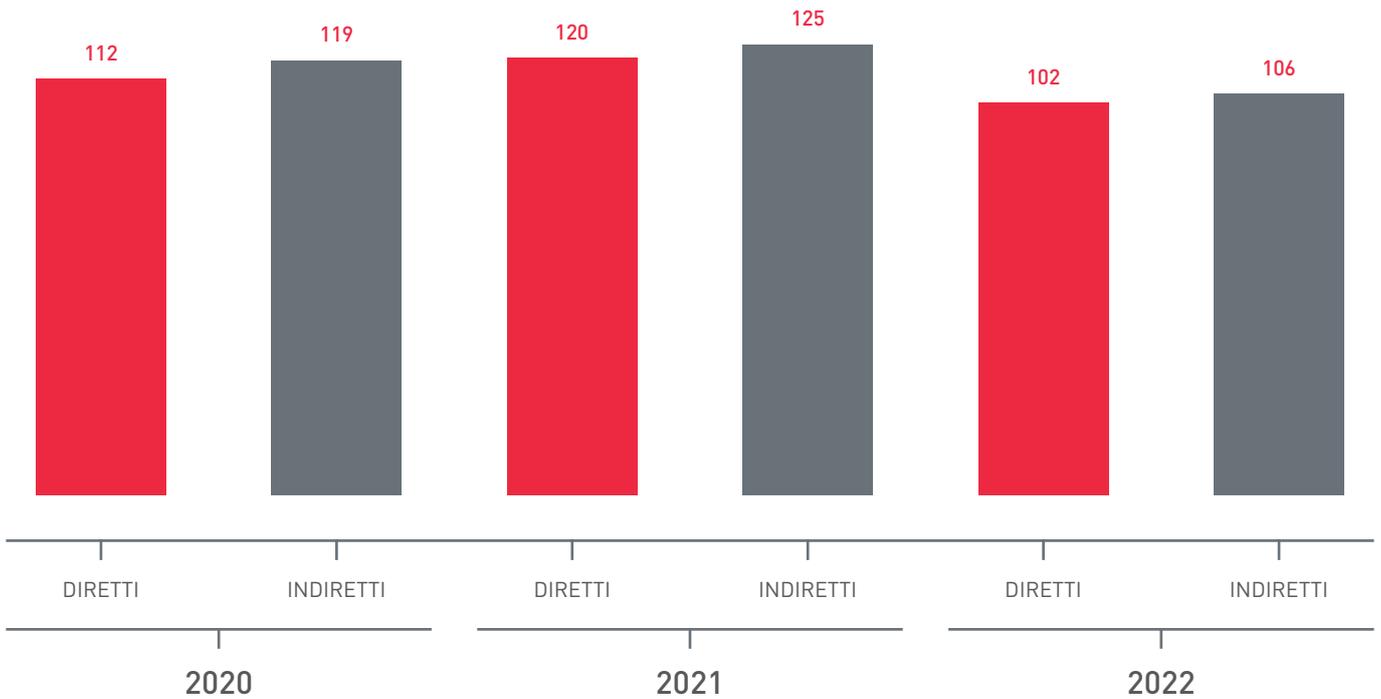
## CONSUMI ENERGETICI PER AREA GEOGRAFICA NEL 2022



In coerenza con gli anni precedenti, la maggior parte dei consumi energetici (79%) si concentra in Europa (inclusa l'Italia), area geografica dove il Gruppo detiene una parte significativa di stabilimenti produttivi e uffici.

Per quanto riguarda l'intensità energetica, Coesia normalizza il dato energetico rispetto al fatturato. Si rileva una diminuzione dell'indice rispetto al 2021 (-15%), giustificato sia dalla diminuzione di consumi sia dall'aumento del fatturato del Gruppo.

## INTENSITÀ ENERGETICA (GJ/M€)



# 6.2

## EMISSIONI E INIZIATIVE DI RIDUZIONE

Coesia si impegna a monitorare annualmente le proprie emissioni GHG, classificandole secondo la metodologia definita dal GHG Protocol.

Le principali fonti emissive del Gruppo sono le seguenti:

### SCOPE 1

Emissioni GHG derivanti da fonti di proprietà o controllate dall'organizzazione stessa. Per Coesia, questa categoria include emissioni dovute al consumo di combustibili per riscaldamento, refrigeranti, veicoli aziendali a motore termico.

### SCOPE 2

Emissioni GHG indirette associate all'acquisto di energia elettrica.

Tali emissioni possono essere calcolate secondo due metodologie:

- **location-based**, che prevede l'utilizzo di un fattore di emissione medio associato al mix energetico nazionale;
- **market-based** che tiene conto dell'eventuale utilizzo di strumenti contrattuali volti all'acquisto di energia da fonti rinnovabili (es. Garanzie di Origine), che sono conteggiate come aventi emissioni GHG nulle. La quota di energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili viene moltiplicata per un fattore di emissione nazionale residuale<sup>6</sup>.

### SCOPE 3

Emissioni GHG indirette derivanti da attività lungo la propria catena del valore, non comprese pertanto nelle emissioni di Scope 1 e Scope 2.

#### SCOPE 3 UPSTREAM

Per Coesia, questa categoria include:

- Beni e servizi acquistati;
- Beni capitali;
- Attività legate a combustibili ed energia;
- Trasporto e distribuzione a monte della catena del valore;
- Rifiuti generati nelle attività produttive;
- Viaggi di lavoro;
- Pendolarismo dei dipendenti.

#### SCOPE 3 DOWNSTREAM

Per Coesia, questa categoria include:

- Trasporto e distribuzione a valle della catena del valore;
- Utilizzo del prodotto venduto;
- Fine vita del prodotto venduto.

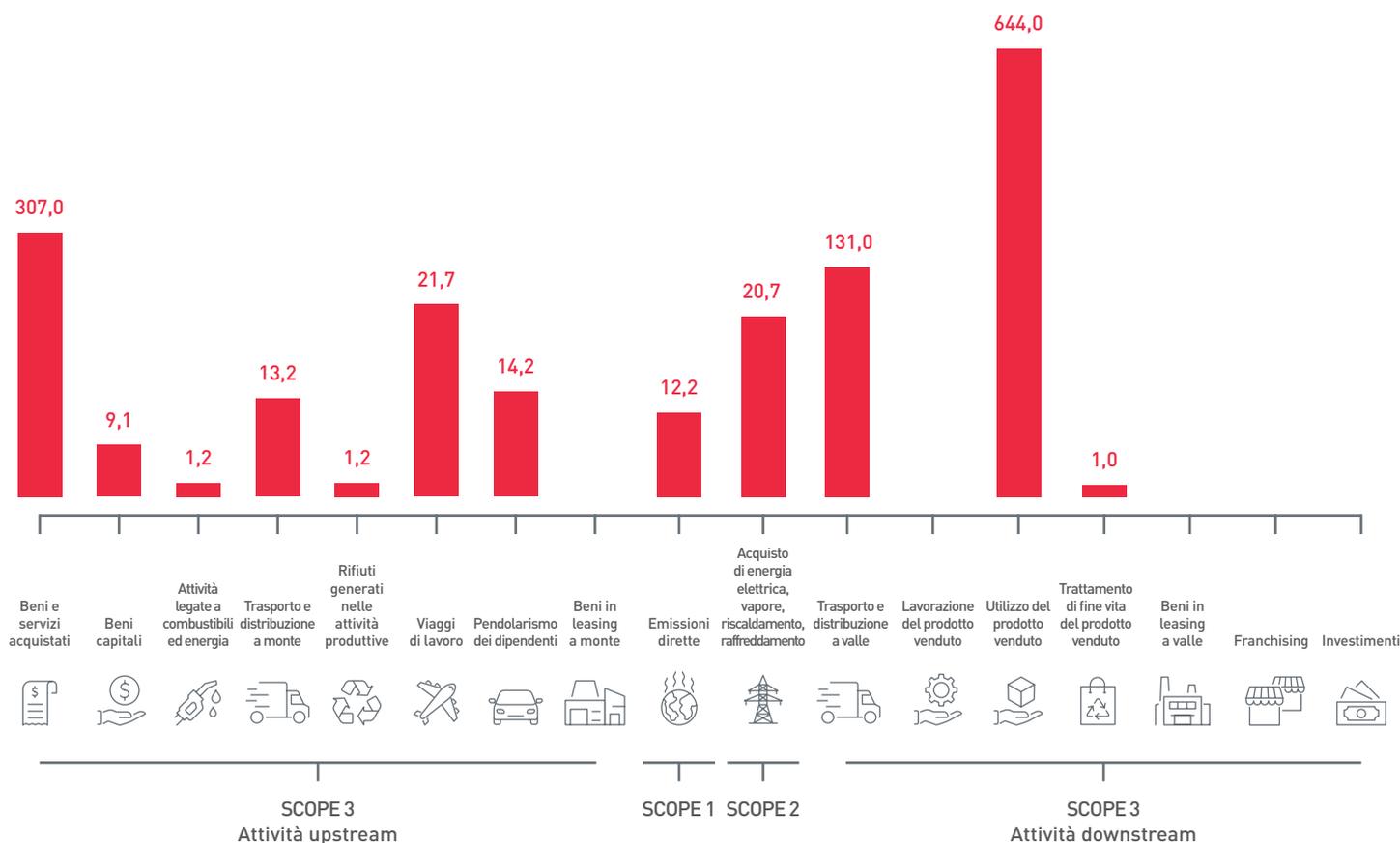
<sup>6</sup> Il mix residuo di energia elettrica di un Paese mostra le fonti di fornitura di energia elettrica che non sono coperte da garanzie di origine (o altri meccanismi di tracciabilità affidabili).

Nel 2022, il Gruppo ha completato la mappatura delle proprie emissioni di Scope 3, con l'obiettivo di quantificare l'impatto di tutta la catena del valore e quindi valutare in che modo possa essere ridotto.

Questo ha consentito di completare l'impronta emissiva del Gruppo (carbon footprint) determinando la baseline su cui definire obiettivi e programmi di riduzione, rappresentando un ulteriore elemento di comprensione degli impatti lungo l'intera catena del valore.

Lo schema seguente rappresenta l'impronta emissiva di CO<sub>2</sub> di Coesia suddivisa per Scope 1-2-3 con le relative categorie:

## CARBON FOOTPRINT DEL GRUPPO COESIA NEL 2022 (K tons CO<sub>2</sub>eq)



Le emissioni di Scope 1 sono prevalentemente determinate dal consumo di gas naturale (77%) e dall'utilizzo di combustibili per autoveicoli (21%) mentre le emissioni di Scope 2 sono determinate per il 98% dall'acquisto di energia elettrica<sup>7</sup> e per il rimanente 2% dall'acquisto di calore (es. tramite teleriscaldamento) da ciascun sito di Coesia.

Per quanto attiene lo Scope 3 Upstream il contributo emissivo è determinato per l'83% dall'acquisto di materie prime e servizi mentre per emissioni di Scope 3 Downstream l'83% delle emissioni è determinato dall'utilizzo delle macchine vendute. Tali emissioni in particolare sono funzione delle sorgenti di

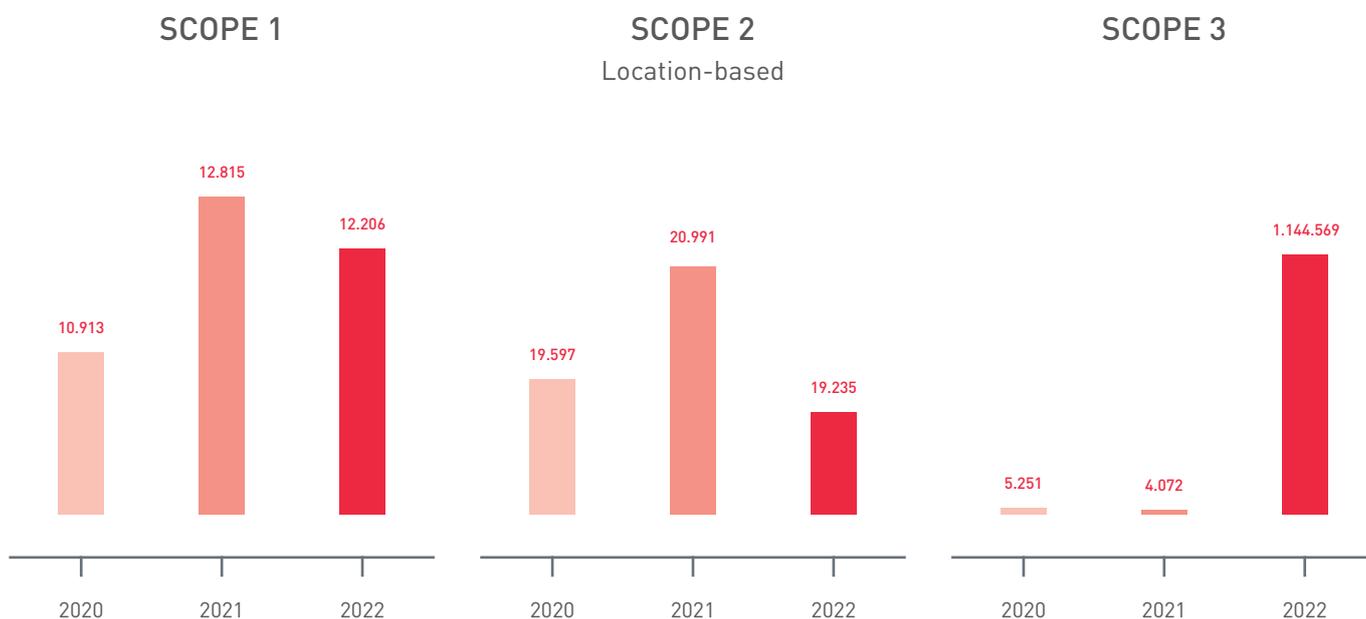
approvvigionamento energetico di ciascun utilizzatore finale: in ogni caso Coesia è impegnata a ridurre i consumi specifici delle proprie macchine sviluppando soluzioni a minor consumo intrinseco, introducendo sistemi di recupero energetico, installando motori e sistemi ad alta efficienza (su tali aspetti si rimanda al capitolo 5 "Soluzioni innovative e sicure per soddisfare i clienti").

Sulla base del completamento della propria impronta emissiva Coesia sta inoltre sviluppando un programma di riduzione delle emissioni che coinvolga la propria catena del valore a partire dal 2023.

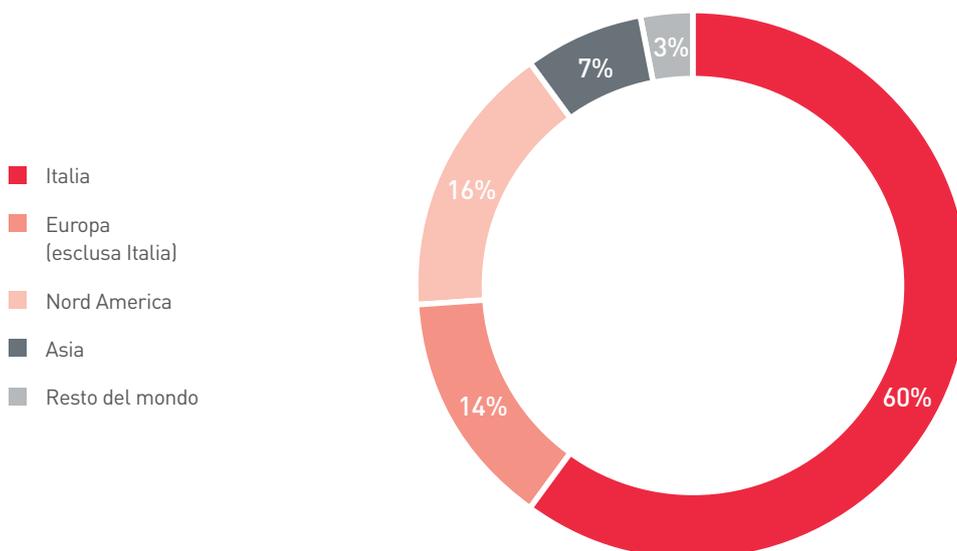
<sup>7</sup> Il calcolo della CO<sub>2</sub> da energia elettrica tiene conto della composizione del mix energetico nazionale di ciascun Paese in cui i siti Coesia sono presenti.

Come riportato nel grafico sottostante, i dati relativi alle emissioni di Scope 3 nel 2022 non sono comparabili con gli anni precedenti in quanto, nell'anno di rendicontazione, l'analisi è stata estesa a tutta la catena del valore e a tutte le categorie applicabili; i consumi di Scope 1 e Scope 2 sono invece diminuiti rispettivamente del 4,8% e 8,4%.

## EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (t CO<sub>2</sub>eq)



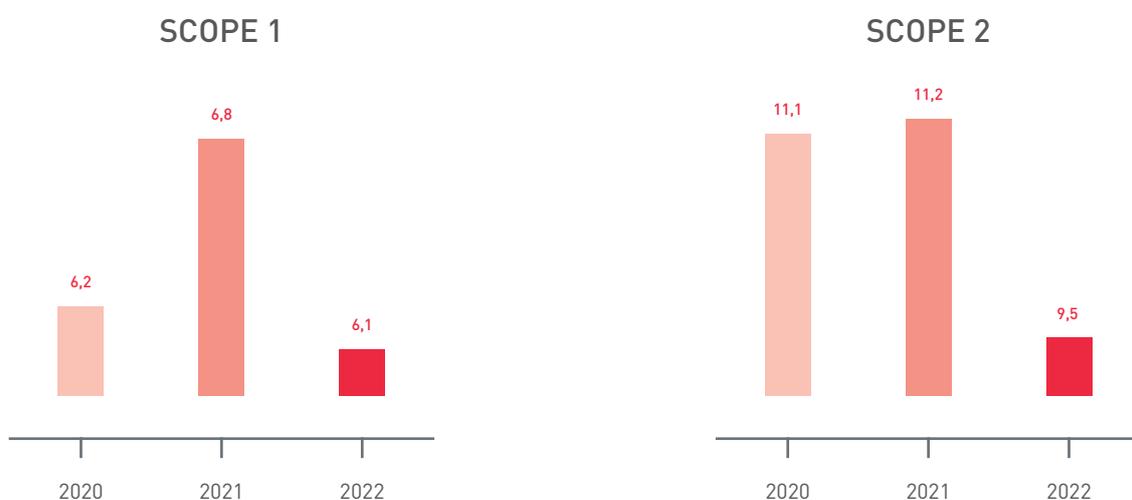
## EMISSIONI SCOPE 1 E SCOPE 2 PER AREA GEOGRAFICA NEL 2022



Il dato relativo alla distribuzione geografica delle emissioni di Scope 1 e Scope 2 risulta in linea con quello dei consumi energetici, per cui il 74% delle emissioni è generato dai siti europei.

Il completamento dell'inventario delle emissioni di Scope 3 lungo l'intera catena del valore nel corso del 2022 non consente una comparazione diretta rispetto al 2021; tuttavia, il trend delle intensità emissive riferite esclusivamente a Scope 1 e Scope 2 risulta in diminuzione.

## INTENSITÀ EMISSIVA SCOPE 1 E SCOPE 2 (t CO<sub>2</sub>eq/M€)



## LA RIDUZIONE DEL PROFILO EMISSIVO

Il Gruppo lavora continuamente e attivamente alla ricerca di soluzioni volte a ridurre il proprio impatto ambientale, stabilendo obiettivi e target per gli anni a venire. In particolare, entro il 2024, l'impegno di Coesia consiste nella definizione di obiettivi Science Based Target, ovvero obiettivi di riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub> e di altri gas climalteranti in linea con gli accordi di Parigi del 2015.

Inoltre, a testimonianza dell'impegno e dell'attenzione dedicata alle tematiche di sostenibilità, il Gruppo si pone altri obiettivi rilevanti, in particolare:

- entro il 2030, raggiungere la Carbon Neutrality per le emissioni di Scope 1 e 2
- entro il 2030, raggiungere il 25% di riduzione delle emissioni di Scope 3;
- entro il 2050, raggiungere il Net Zero.

**2030**  
Carbon Neutrality  
**100%**  
Scope 1 & 2



**2030**  
Carbon Neutrality  
**25%**  
Scope 3



**2050**  
Net Zero  
Scope 1, 2 & 3

# 6.3

## LA GESTIONE DEI RIFIUTI

Coesia considera le attività di gestione e smaltimento dei rifiuti come parte integrante del processo produttivo delle sue Aziende. Ridurre al minimo la generazione di scarti è infatti strettamente correlato all'ottimizzazione dell'efficienza produttiva.

Dopo un'analisi volta alla caratterizzazione dei rifiuti, essi vengono classificati in funzione delle loro caratteristiche e gestiti, sempre in accordo alle normative applicabili, con un particolare focus sulla riciclabilità degli stessi.

La produzione di rifiuti nel 2022 è diminuita del 31% rispetto al periodo precedente, grazie alle iniziative di efficientamento delle attività produttive avvenute nello stesso anno, alla diminuzione dei rifiuti legati ai dispositivi di contenimento della pandemia, nonché alla cessione di IPI S.r.l. precedentemente inclusa nel perimetro di rendicontazione.

Nello specifico, il totale dei rifiuti non pericolosi prodotti ha visto una decrescita (-37%) rispetto al 2021.

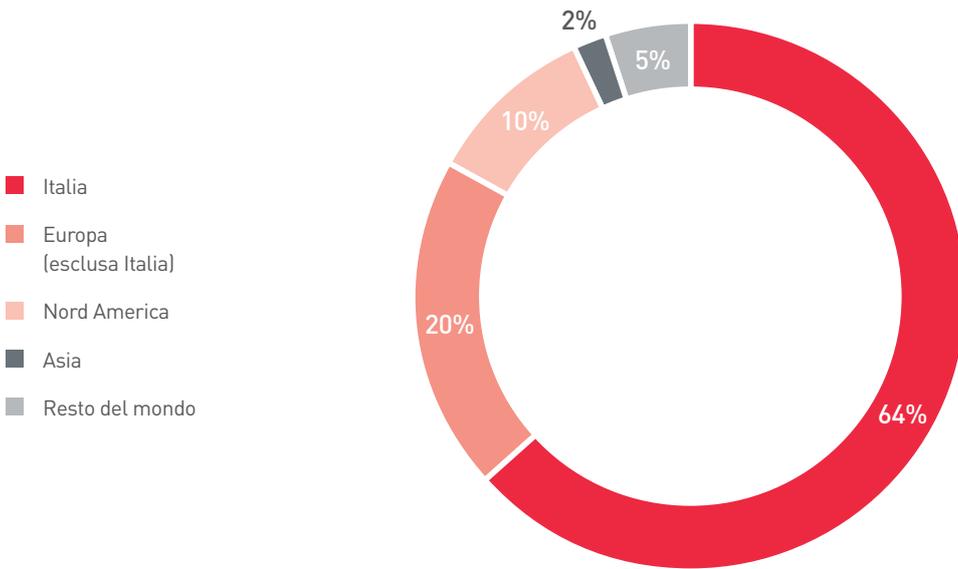
**Nel 2022 la percentuale dei rifiuti classificati pericolosi si attesta al 17% del totale prodotto.**

### RIFIUTI SMALTITI PER TIPOLOGIA DI SMALTIMENTO (t)

	2020	2021	2022
<b>Totale rifiuti pericolosi</b>	<b>897</b>	<b>912</b>	<b>1.068</b>
inviati a riciclo/riuso	247	340	485
inviati a discarica	650	572	583
<b>Totale rifiuti non pericolosi</b>	<b>7.006</b>	<b>8.460</b>	<b>5.366</b>
inviati a riciclo/riuso	5.494	6.350	3.854
inviati a discarica	1.512	2.110	1.512
<b>Totale rifiuti smaltiti</b>	<b>7.903</b>	<b>9.372</b>	<b>6.434</b>

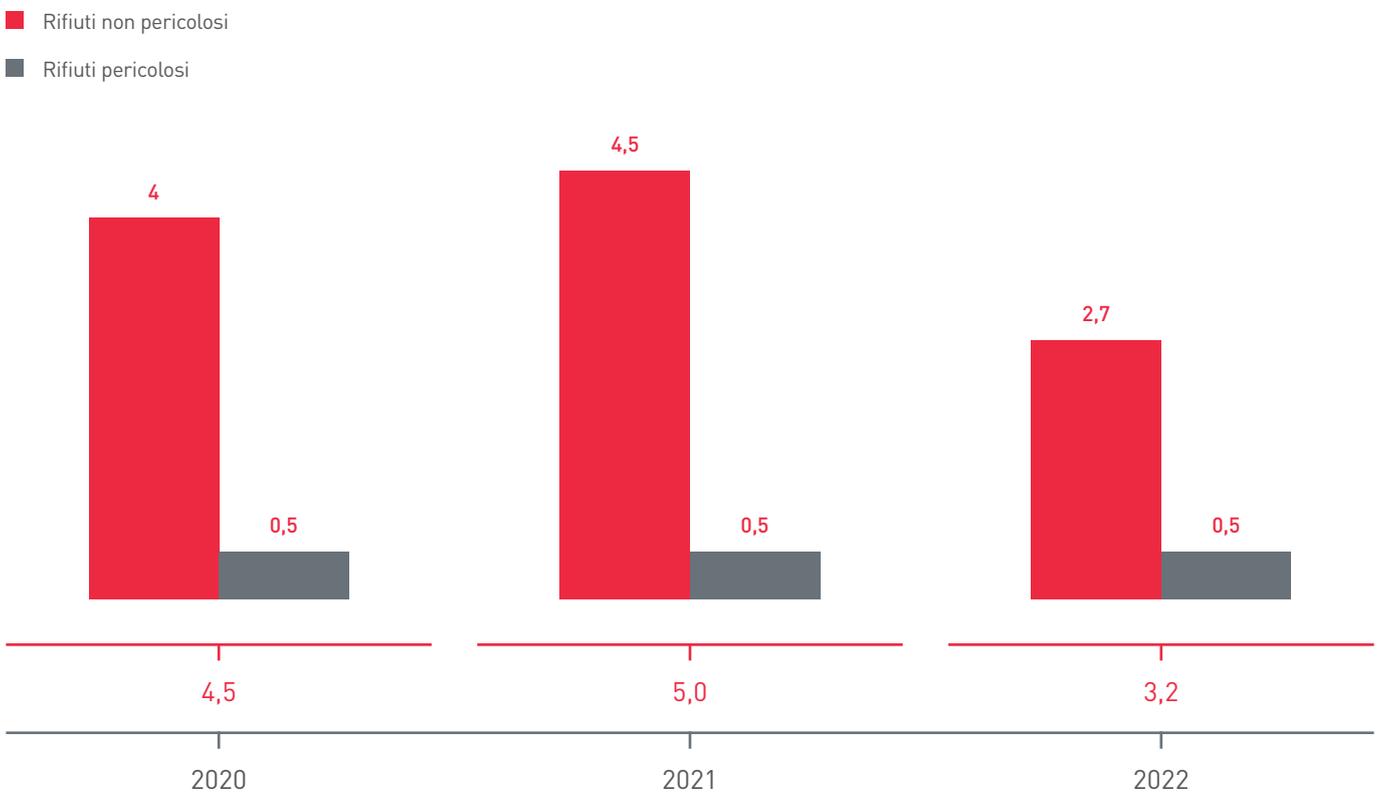
Nel corso degli anni Coesia ha investito nel miglioramento dei processi produttivi e nella corretta differenziazione al fine di promuovere il riciclaggio dei materiali per minimizzare gli impatti ambientali causati dalla produzione di rifiuti: nel 2022 circa il 67% dei rifiuti è stato inviato a riciclo.

## PRODUZIONE DI RIFIUTI PER AREA GEOGRAFICA 2022



Considerando la ripartizione dei rifiuti per area geografica, emerge che circa l'83% dei rifiuti prodotti e smaltiti proviene dalle sedi europee. Questo valore è collegato alla maggior concentrazione di stabilimenti produttivi presenti in Europa.

## PRODUZIONE DEI RIFIUTI NORMALIZZATA SUL FATTURATO (t/M€)



Rapportando la produzione di rifiuti totali al fatturato del Gruppo, il decremento si traduce in una diminuzione del 36% rispetto all'anno precedente.

# 6.4

## LA GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA

Considerato il contesto globale, Coesia è attenta a preservare la risorsa idrica in quanto elemento prezioso e limitato. Il Gruppo ne monitora regolarmente il consumo e si adopera per adottare soluzioni efficaci per ridurne l'utilizzo.

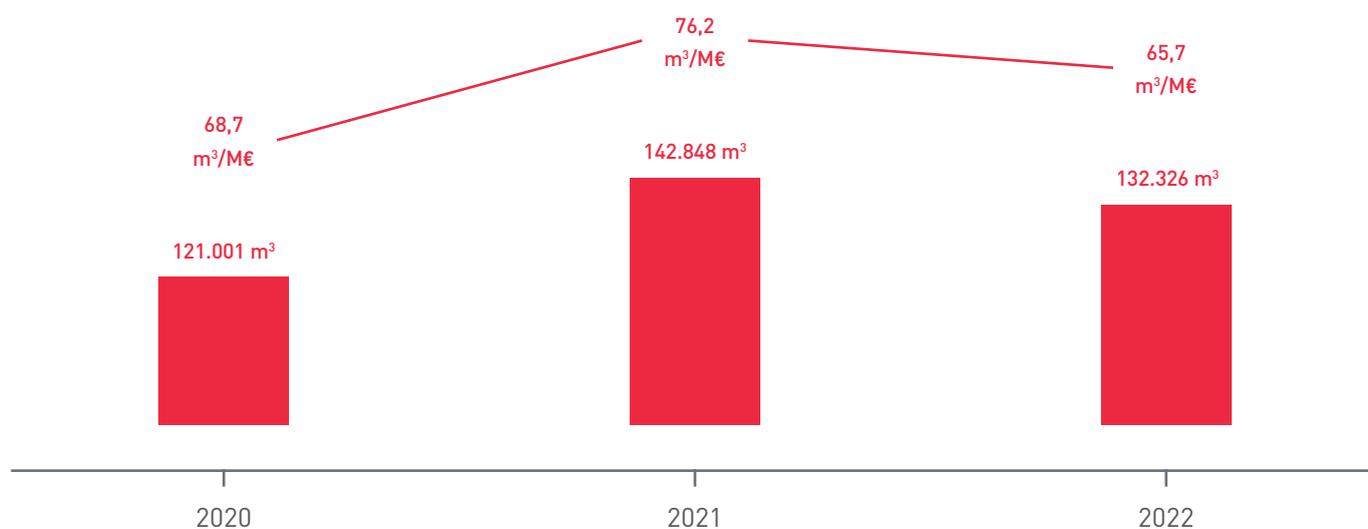
Il consumo idrico di Coesia è legato principalmente a scopi civili e non produttivi (impianti idraulici e termici, servizi igienici, irrigazione, ecc.).

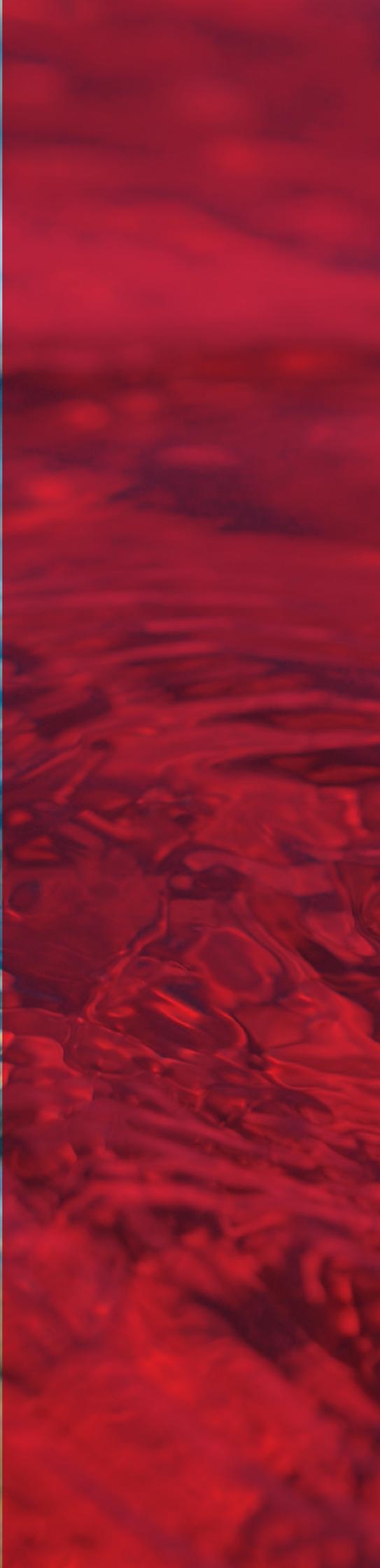
Le acque di scarico derivanti da tutte le attività vengono inviate e gestite negli appositi impianti di trattamento, come previsto dalle legislazioni nazionali.

Nel 2022, si evidenzia una diminuzione del consumo d'acqua rispetto al 2021 (-7%), dovuta all'attenzione al corretto utilizzo della risorsa idrica.

La medesima tendenza si riflette anche sul valore normalizzato rispetto al fatturato, che nel 2022 si attesta a circa 65,7 m<sup>3</sup> di acqua per milione di euro, in diminuzione del 14% rispetto all'indice del 2021.

### CONSUMO IDRICO TOTALE (m<sup>3</sup>) PROVENIENTE DA TERZE PARTI E CONSUMO IDRICO NORMALIZZATO SUL FATTURATO (m<sup>3</sup>/M€)







A man wearing a blue cap and red overalls is looking down at a clipboard. He has a pink lanyard with an ID badge around his neck. The background is a blurred industrial setting with red lighting. The image is split vertically, with the left side showing the man in natural light and the right side being a solid red overlay.

# LA GESTIONE DELLA FILIERA

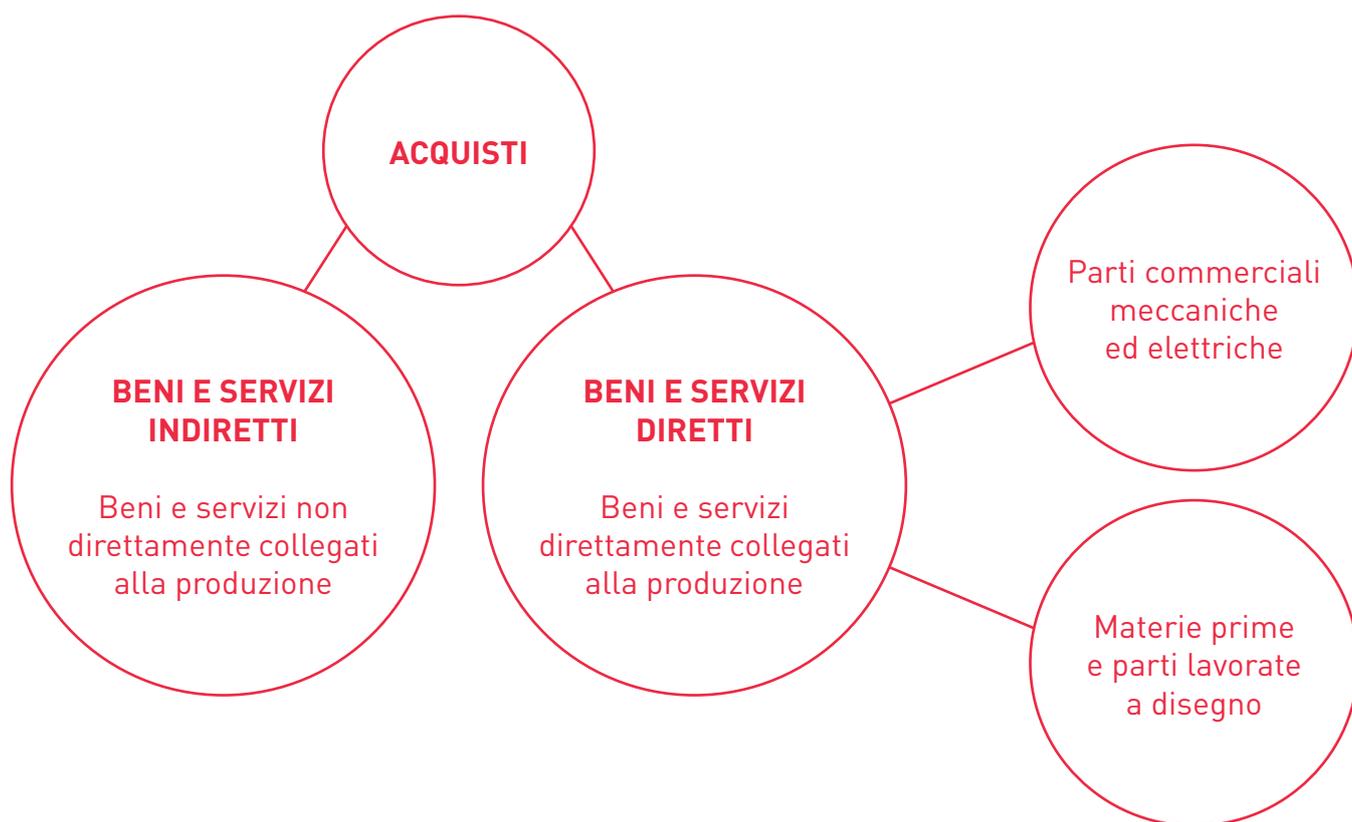
Una catena di fornitura solida e responsabile rappresenta un fattore strategico per la crescita e lo sviluppo di Coesia. Il Gruppo da sempre predilige relazioni di lungo periodo con i propri fornitori, con l'obiettivo di raggiungere un livello di qualità eccellente attraverso un processo di miglioramento guidato.

# 7.1

## I NOSTRI FORNITORI

L'impegno del Gruppo nei confronti dei fornitori, in particolare verso quelli locali, si fonda sulla valorizzazione delle loro competenze e capacità al fine di migliorarne le performance e la stabilità economica. Una filiera ben connessa, infatti, consente di individuare e rispondere rapidamente a eventuali problematiche, promuovendo parallelamente maggiore collaborazione. A dimostrazione di ciò, sebbene il 2022 sia stato caratterizzato dalla carenza a livello globale di componentistica elettronica (il cosiddetto shortage elettronico), il Gruppo Coesia è riuscito a garantire la continuità produttiva, aumentando i propri sforzi economici rispetto agli anni precedenti ed allargando la propria base fornitori.

Gli acquisti all'interno di Coesia sono divisi in diretti e indiretti, in base al grado di vicinanza con la produzione. Gli acquisti diretti includono due categorie a contatto diretto con la produzione: parti commerciali (meccaniche ed elettriche) e materie prime e parti lavorate a disegno. Il know-how del Gruppo è rappresentato dalle materie prime che vengono acquistate per la produzione interna e dai componenti a disegno che gli uffici tecnici progettano ogni giorno per garantire prestazioni eccellenti e affidabilità delle macchine.

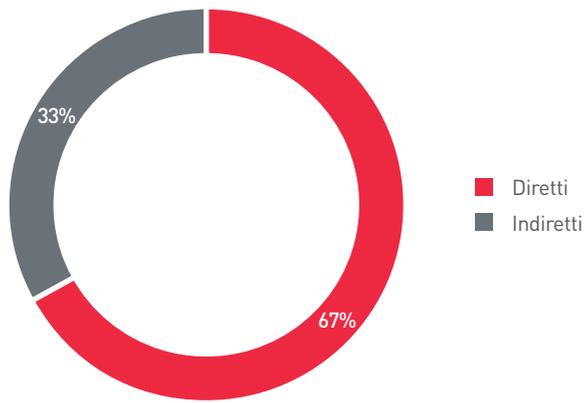


A livello globale, la filiera del Gruppo comprende numerosi fornitori, differenti per natura e dimensioni. La funzione Acquisti Diretti collabora con 5.838 fornitori<sup>8</sup>, la funzione Acquisti Indiretti con 6.320. I fornitori strategici sono coordinati centralmente dalla funzione Acquisti e sono inclusi nella Vendor List del Gruppo.

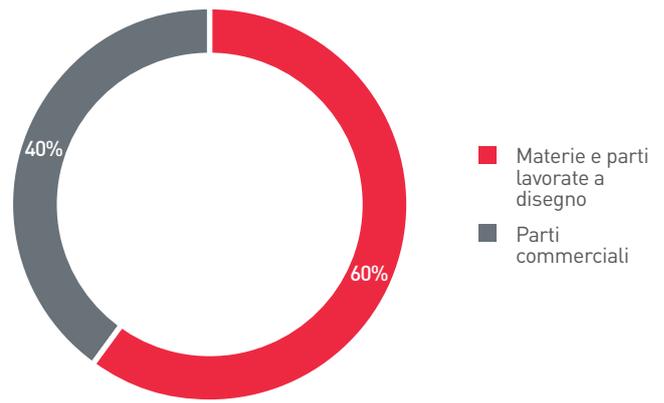
Tutti gli altri sono gestiti dalle diverse realtà locali. Nel 2022, il 68% del fatturato totale degli acquisti è collegato alla produzione (acquisti diretti) e, di questi, il 62% riguarda le materie prime e le parti lavorate a disegno.

<sup>8</sup> In calo di circa il 22% rispetto al 2021 a valle di attività di razionalizzazione e category management svolta durante l'anno.

## FATTURATO DEGLI ACQUISTI E SUA DISTRIBUZIONE NEL 2022



## DISTRIBUZIONE DEGLI ACQUISTI DIRETTI NEL 2022

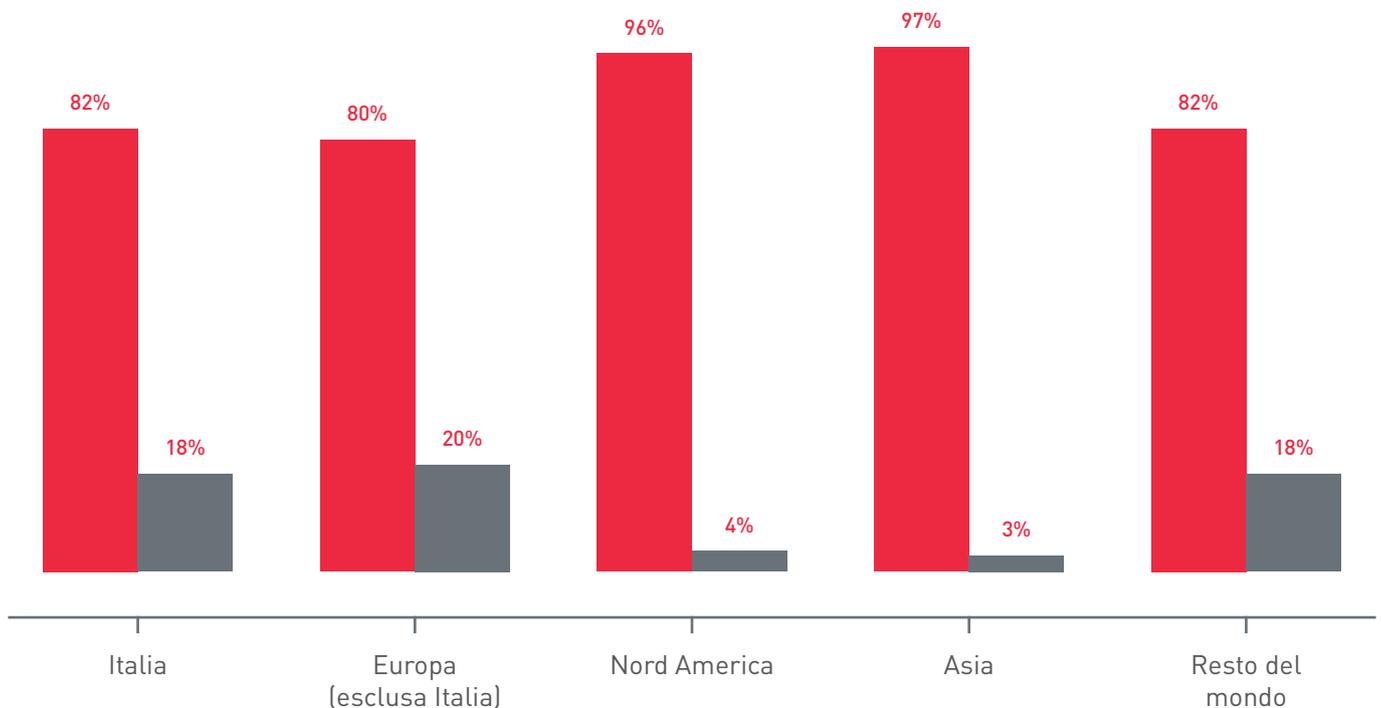


Coesia mira a migliorare costantemente il proprio modo di fare business e a favorire la crescita dei suoi fornitori e delle comunità in cui opera acquistando localmente. Nel 2022, la porzione di acquisti diretti del Gruppo

da fornitori locali ha raggiunto l'87%, registrando percentuali significative in tutte le aree geografiche in cui opera Coesia con valori che variano dall'80% dell'Europa, al 96% del Nord America e al 97% dell'Asia.

## PERCENTUALE DI SPESA VERSO I FORNITORI NEL 2022

- % di spesa diretta su fornitori locali\*
- % di spesa diretta su fornitori non locali



\* La percentuale di prodotti acquistati localmente è stata calcolata sull'acquisto diretto totale, escludendo le transazioni tra le Aziende del Gruppo. Un prodotto è acquistato "localmente" quando il fornitore ha la sede nello stesso paese dell'azienda che l'ha acquistato.

## 7.2

# RISCHI E OPPORTUNITÀ LEGATI ALLA CATENA DI FORNITURA

Consapevole dell'importanza di una filiera solida e responsabile, il Gruppo Coesia si impegna a monitorare gli impatti ambientali e sociali generati, o che possono generarsi, lungo la propria catena di fornitura.

A tal fine, nel 2022, il Gruppo ha avviato un progetto volto alla mappatura dei rischi e delle opportunità legate alle proprie pratiche di approvvigionamento. Oltre ai rischi e alle opportunità operative, strettamente legate allo svolgimento del business aziendale di Coesia, vengono tenuti in considerazione anche i rischi e le opportunità legati a tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG) nella catena del valore.

A livello di rischi, le principali potenziali criticità operative individuate da Coesia sono:

- la perdita di fiducia dei clienti e l'avanzamento di reclami ed azioni legali come conseguenza del calo della qualità di prodotti e servizi dei fornitori;
- i ritardi di produzione, le perdite economiche e l'insoddisfazione dei clienti dovuti all'interruzione della catena di fornitura per la chiusura del business di uno o più fornitori o dell'incapacità di soddisfare la domanda.

I rischi di sostenibilità identificati da Coesia sono, invece:

- le sanzioni dovute alla violazione di norme o regolamenti relativi ad ambiente, salute e sicurezza delle persone o etica aziendale da parte dei fornitori;
- i danni alla reputazione aziendale per la mancata garanzia di condizioni di lavoro dignitose da parte dei fornitori;
- gli impatti negativi sulla comunità locale dovuti alla catena del valore (es. inquinamento di aria o acqua).

Per quanto riguarda le opportunità a livello operativo, Coesia individua vantaggi competitivi legati ad un'efficace collaborazione con i propri fornitori (es. prezzi competitivi, riduzione dei tempi di consegna, accesso a risorse, competenze specializzate). In tema di sostenibilità, si menzionano:

- la conduzione del business in accordo ai valori di Coesia, grazie a una stretta collaborazione con i fornitori affinché garantiscano condizioni di lavoro adeguate ed il rispetto dei diritti dei lavoratori;
- la gestione preventiva dei rischi nella catena del valore e la protezione della continuità di business a fronte delle possibili influenze negative nel contesto e nel mercato;
- il perseguimento delle strategie di sostenibilità a beneficio della reputazione aziendale, della soddisfazione degli stakeholder e del business.



# 7.3

## LA GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

Per quanto riguarda le strategie di approvvigionamento, il Gruppo Coesia valuta periodicamente e seleziona i propri fornitori tenendo in considerazione diversi criteri, tra cui:

- capacità tecnologiche e di innovazione;
- rapidità ed affidabilità di risposta alle richieste della clientela;
- solidità finanziaria;
- gestione dei temi inerenti salute, sicurezza e ambiente;
- performance qualitativa;
- competitività economica;
- rating finanziario.

La strategia di Coesia nella gestione dei fornitori ha un duplice obiettivo: da un lato, sviluppare una solida supply chain locale sui componenti a disegno per gestire in maniera efficace i tempi ristretti di progettazione e di produzione, dall'altro fare leva sui volumi totali generati dall'intero Gruppo per i fornitori di componenti commerciali.

Inoltre, il Gruppo richiede ai propri fornitori di assicurare i più alti standard di qualità nel rispetto delle normative vigenti in termini di salute e sicurezza delle persone e di rispetto per l'ambiente.

Pertanto, ha definito un sistema di mappatura e valutazione periodica delle loro performance avvalendosi del questionario SIS (Supplier Initial Survey), che considera, tra i parametri di valutazione, la presenza di sistemi di gestione della qualità, della produzione, degli impianti, della puntualità delle consegne, oltre ai criteri di sostenibilità ambientale e di tutela di Salute e Sicurezza.

Inoltre, il questionario è funzionale a promuovere azioni di miglioramento per favorire lo sviluppo della catena del valore in ottica di qualità, sostenibilità, competitività.

In futuro, il Gruppo mira ad integrare, nel processo di mappatura, la dimensione rischio paese/industria al fine di identificare i potenziali rischi legati a violazioni dei diritti umani, problemi ambientali, corruzione o altre pratiche non etiche nella catena di approvvigionamento.

In aggiunta a questo processo, Coesia ha in essere un programma di valutazione del rischio relativo alle consegne dei propri fornitori diretti, in particolare quelli strategici, che offrono beni e servizi altamente specializzati e non facilmente sostituibili. Tale analisi considera come criteri la stabilità finanziaria, la presenza di diritti di proprietà intellettuale e il livello di efficienza degli impianti e delle attrezzature di produzione del fornitore.

### CONDIZIONI GENERALI DI ACQUISTO E SUPPORTO IT

---

Per armonizzare le procedure di acquisto tra le diverse Aziende del Gruppo sono state sviluppate delle condizioni generali di acquisto, la cui implementazione a livello globale è in corso.

Nel 2022, il Gruppo ha continuato a utilizzare il proprio portale acquisti in cui è presente una piattaforma per la comunicazione e la condivisione tra i vari uffici acquisti di: procedure, analisi, best practice, status delle iniziative e livello di rischio di ciascun fornitore. Attraverso questa piattaforma Coesia ha migliorato lo scambio di informazioni. Tale sistema di supporto IT è utile a coordinare le diverse attività a livello centrale.

### LE INIZIATIVE A FAVORE DEI FORNITORI: REVERSE FACTORING PROGRAM E FORMAZIONE

---

Anche per il 2022 è stato confermato il programma di Reverse Factoring, avviato nel 2019, attraverso il quale i fornitori possono accedere ad un credito agevolato a costi contenuti.

Il programma ha ottenuto un riscontro positivo. In particolare, è stato apprezzato lo sforzo del Gruppo nell'assicurare la continuità dei pagamenti, anche in periodi di incertezza.

Inoltre, sono proseguite le attività di formazione dei fornitori di alcune Aziende del Gruppo, finalizzate a comprendere i loro processi interni e migliorare l'affidabilità delle consegne. Grazie a questa attività, Coesia mira a generare un mutuo beneficio, per il Gruppo e per i fornitori, che possono sfruttare le competenze acquisite nel miglioramento dei processi produttivi e nella fornitura di beni e servizi.

### LA SUSTAINABILITY ROADMAP DI GRUPPO

---

Per consolidare il proprio impegno nella gestione di una filiera responsabile, il Gruppo ha definito un programma di sostenibilità – la Sustainability Roadmap – con l'obiettivo di guidare i processi di acquisto verso una sempre più consolidata gestione sostenibile della catena di fornitura.

A tal proposito, ha sviluppato e condiviso con i propri fornitori un Codice Etico. Il documento, attualmente in fase di revisione, definisce chiaramente gli standard che il Gruppo si prefigge su temi quali etica, pratiche lavorative, diritti umani, salute, sicurezza e rispetto per l'ambiente.

# I DIRITTI UMANI NELLA CATENA DI FORNITURA

Il Gruppo si impegna a garantire il rispetto e la tutela dei diritti fondamentali di tutte le persone coinvolte nella catena di approvvigionamento, sia i lavoratori direttamente impiegati nelle aziende, sia coloro che lavorano presso fornitori, subappaltatori e altre organizzazioni coinvolte nella produzione.

In generale, la maggior parte dei fornitori del Gruppo opera in contesti in cui il rischio di violazione dei diritti umani non è significativo.

Tramite il proprio Codice Etico, Coesia mira a sensibilizzare i propri collaboratori, compresi quelli coinvolti nella gestione della catena di fornitura, ai temi relativi ai diritti umani e agli standard da rispettare per la loro garanzia.

Inoltre, il Gruppo ha pianificato di introdurre entro il 2024, tra i criteri di selezione dei fornitori, considerazioni relative al rispetto dei diritti umani lungo la catena del valore.

Per gli appalti che prevedono una presenza del fornitore presso le sedi del Gruppo è attivo un processo di qualifica per verificarne la coerenza col servizio prestato, la regolarità contributiva e l'esistenza di un rapporto di lavoro regolare con il personale impiegato.

# LA GESTIONE DEI MATERIALI E DELLE MATERIE PRIME

Le materie prime rappresentano un requisito fondamentale nei componenti a disegno progettati dagli uffici tecnici del Gruppo.

La maggior parte delle materie prime acquistate è rappresentata da semilavorati o componenti finiti. Solo una piccola porzione viene acquistata direttamente per la produzione interna. Più nello specifico, la porzione più importante dello speso per semilavorati (70%) è diretta all'acquisto di acciaio; seguito da alluminio (20%) e, in misura minore, da acciaio inossidabile e polimeri (5%). Relativamente ai materiali utilizzati per il packaging, invece, la quasi totalità dello speso (89%) afferisce all'acquisto di legno; mentre una porzione minoritaria è indirizzata a plastica (8%) e carta (3%).

A livello strategico, Coesia diversifica i propri fornitori di materie prime, al fine di ridurre la dipendenza da quest'ultimi e, contestualmente, di mitigare il rischio di interruzioni nella catena di approvvigionamento.

Il processo di diversificazione si concretizza nell'identificazione di fornitori alternativi in diverse regioni geografiche o nella ricerca di fornitori con capacità di produzione flessibile.

L'obiettivo del Gruppo è sviluppare un parco fornitori capace di affrontare le sfide del mercato globale odierno, tra cui lo shortage di componenti elettronici, le difficoltà di gestione della logistica, le fluttuazioni del mercato dell'energia e i cambiamenti climatici.

Contestualmente, Coesia ha implementato un sistema di gestione degli stock atto a evitare scorte eccessive e/o carenze di materie prime. In tal modo, il Gruppo può pianificare gli ordini in base alla domanda prevista e ridurre il rischio di obsolescenza di materie prime e prodotti finiti.

Nell'ambito della Sustainability Roadmap, Coesia ha intenzione di introdurre anche nei processi di approvvigionamento criteri ambientali e di sostenibilità relativi a materiali e materie prime.





# LA CREAZIONE DI VALORE PER GLI STAKEHOLDER

La creazione di valore economico, sociale e ambientale sostenibile per tutti gli stakeholder è un obiettivo prioritario del business di Coesia. Nel 2022, il Gruppo ha distribuito ai propri portatori di interesse l'87,8% del valore economico complessivamente generato.

# 8.1

## IL VALORE DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER

Nel 2022, il Gruppo Coesia ha generato un valore economico pari a 2.045,4 milioni di euro, in crescita del 7% rispetto al 2021 (1.911,7 milioni di euro) e del 14,5% rispetto al 2020 (1.786,2 milioni di euro).

Del valore economico complessivamente generato nel 2022, l'87,8% – ovvero 1.796,6 milioni di euro – è stato distribuito agli stakeholder: cifra in crescita, in termini assoluti, di 23,2 milioni di euro rispetto al 2021.

Una quota maggioritaria del valore distribuito, 1.112,0 milioni di euro (54,4% del totale), è stata destinata ai fornitori sotto forma di costi operativi. Seguono i collaboratori, cui sono stati destinati 615,1 milioni di euro, ammontare che corrisponde al 30,1% del totale generato.

Una porzione più contenuta del valore generato è stata destinata ai fornitori di capitale, 32,7 milioni di euro (1,6% del totale generato), e alla Pubblica Amministrazione, 35,9 milioni di euro (1,8% del totale generato); mentre non sono stati distribuiti dividendi agli azionisti.

Il valore economico trattenuto da Coesia, complementare a quello generato, ammonta a 248,8 milioni di euro, ovvero il 12,2% del totale generato.

Nel 2022, Coesia ha confermato il proprio impegno verso le comunità in cui opera, destinando 0,9 milioni di euro a iniziative a favore delle stesse. Un maggiore dettaglio delle principali iniziative finanziate è riportato nella [sezione 8.2 "Il rapporto con la comunità"](#).

### VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO – ASSOLUTO (M€)

	2020	2021	2022
<b>Valore economico direttamente generato</b>	<b>1.786,2</b>	<b>1.911,7</b>	<b>2.045,4</b>
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>1.553,8</b>	<b>1.773,4</b>	<b>1.796,6</b>
Fornitori	953,4	1.017,8	1.112,0
Collaboratori	543,7	579,9	615,1
Fornitori di capitale	32,0	131,4	32,7
Pubblica amministrazione	20,0	44,5	35,9
Comunità	4,7	5,1	0,9
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>232,4</b>	<b>138,3</b>	<b>248,8</b>



## 8.2

# IL RAPPORTO CON LA COMUNITÀ

Tutte le Aziende di Coesia si impegnano a sostenere il benessere delle comunità in cui operano, promuovendo collaborazioni, relazioni e partnership con enti, istituzioni e associazioni.

Coesia supporta diversi progetti su temi come l'inclusione sociale, le disabilità, l'immigrazione e supporta istituzioni, fondazioni, organizzazioni non-governative ed enti non-profit nella ricerca scientifica, in ambito sanitario, culturale, educativo e sportivo.

### COESIA A SUPPORTO DELL'UCRAINA

Nel 2022 Coesia ha aiutato la popolazione ucraina coinvolta nel recente conflitto sostenendo:

- le famiglie che hanno accolto in un percorso di integrazione nuclei familiari ucraini, attraverso il Progetto Vesta del Comune di Bologna che prevede assistenza legale, mediazione linguistica, inserimento scolastico o lavorativo, assistenza educativa e psicologica;
- l'acquisto di buoni pasto per le famiglie ucraine residenti sul territorio bolognese;
- l'acquisto e l'invio di farmaci e dispositivi medici nel paese, tramite l'Ambasciata Ucraina in Vaticano;
- l'accesso gratuito a 300 bambini e ragazzi ucraini, fra i 3 e i 16 anni, per frequentare i centri estivi nell'area metropolitana bolognese, con incluso l'apprendimento della lingua italiana.

### APPRENDIMENTO E CRESCITA DELLA CONOSCENZA: LE RADICI ALLA BASE DELL'INNOVAZIONE PER COESIA

Le Aziende di Coesia sono votate all'innovazione sia interna sia nei territori di cui sono parte, collaborando con istituzioni e università al fine di promuovere un circolo virtuoso che unisce sia la crescita della conoscenza dentro i confini aziendali che si estende alla comunità sia il percorso inverso.

Le Aziende del Gruppo hanno sempre avuto un legame particolare con l'Università di Bologna. Tale connessione si estrinseca in due partnership con il Corso di Laurea in Design del Patrimonio Industriale ad orientamento professionale in Meccatronica. Coesia contribuisce inoltre a percorsi di formazione tecnica e specifica e a progetti di ricerca.

Nel 2022 sono stati attivati dottorati di ricerca sia con l'Università di Bologna sia con il Politecnico di Torino su temi quali: l'intelligenza artificiale, la gestione dell'innovazione sostenibile, i sistemi per la transizione energetica e i processi di produzione sostenibile.

Gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) sono Fondazioni create in Italia nel 2008, a cui partecipano come soci fondatori imprese, enti locali, istituti tecnici superiori, università ed enti di formazione.

Tra le Aziende del Gruppo, G.D è socio di Fondazione ITS Maker, l'Istituto Superiore di Meccanica, Meccatronica, Motoristica e Packaging dell'Emilia-Romagna sin dalla sua costituzione e partecipa attivamente nella governance, contribuisce ai corsi attraverso i propri tecnici e accoglie due tirocinanti all'anno che frequentano il biennio post-diploma, presso le aziende del Gruppo con sede a Bologna.

## COESIA E FONDAZIONE MAST: UNA COLLABORAZIONE ANCHE PER LE NUOVE GENERAZIONI

MAST è un modello di integrazione tra impresa e comunità in cui spazi e contenuti, dal Nido Scuola alla Gallery, dall'Auditorium al Ristorante Aziendale, sono messi a disposizione dei collaboratori e della comunità in una piattaforma culturale comune.

Fondazione MAST aspira ad essere un luogo aperto nel quale ogni cittadino ha accesso all'apprendimento, alle arti, alla fotografia, attraverso un programma di attività culturali proposte gratuitamente, rappresentando una destinazione culturale che stimola e coinvolge, coniugando crescita e benessere delle persone.

### LE GALLERY DI FONDAZIONE MAST

La **MAST Innovation Gallery** è un'area di apprendimento esperienziale incentrata sulla tecnologia e sull'innovazione. Partendo da alcune soluzioni tecniche del Gruppo Coesia, l'itinerario interattivo e multimediale offre ai visitatori, attraverso diversi exhibit, l'opportunità di sperimentare e sviluppare nuove conoscenze.

La **MAST Photo Gallery** è uno spazio espositivo che ospita mostre temporanee di fotografia dell'industria e del lavoro. Il programma espositivo alterna progetti tematici e monografici, mostre storiche e proposte di autori contemporanei, tratte dalla collezione MAST, che conta oltre 5.000 opere, o provenienti da altri archivi, istituzioni internazionali e collezioni private. Ogni mostra è accompagnata da un programma di talk, incontri con i protagonisti del mondo della fotografia, rassegne cinematografiche, ospitati nel MAST Auditorium, laboratori per bambini e ragazzi, gratuiti e aperti al pubblico.

Con le sue attività Fondazione MAST vuole favorire un processo culturale volto ad aprire un dialogo tra le generazioni, investendo soprattutto sulle nuove generazioni attraverso programmi dedicati: iniziando sin dai primi anni di vita con il Nido Scuola, per proseguire con il Summer Camp e con i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO) e la Summer School per i ragazzi degli ultimi anni delle scuole secondarie.

### NIDO SCUOLA MAST

Il Nido Scuola MAST è un servizio educativo innovativo, aperto sia ai figli dei collaboratori di Coesia con sede a Bologna sia della comunità cittadina, che offre un'esperienza pedagogica di alta qualità a oltre cento bambini dai tre mesi ai cinque anni. Attivo dal 2012, è un luogo di incontro, scoperta, sperimentazione e ricerca per bambini, insegnanti e famiglie, con programmi pedagogici all'avanguardia ispirati al Reggio Children Approach. Distribuito su una superficie di oltre 1000 metri quadrati e circondato da un giardino con parco giochi, è stato progettato come spazio in cui la luce, i colori e l'ambiente sono parte integrante del progetto educativo.

### EXPEDITIONS

Expeditions è un progetto PCTO, attivo dal 2015, in collaborazione con Fondazione MAST e l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna, rivolto agli studenti del terzo anno di scuola superiore che propone un percorso di apprendimento focalizzato sull'innovazione tecnologica e la conoscenza pratica del mondo delle imprese di 80 ore, ideato per stimolare l'interesse verso la cultura del fare e dell'imprenditorialità. Nel 2022 sono stati coinvolti più di 800 ragazzi, appartenenti a 25 classi, su progetti che variano dall'Automazione Industriale, all'Intelligenza Artificiale, al Packaging Design, al Product Marketing e alla Sostenibilità.

### COESIA SUMMER CAMP

Il Coesia Summer Camp è un campo estivo organizzato in collaborazione con Fondazione MAST e LGS SportLab per il settimo anno consecutivo. È un progetto rivolto ai figli, tra i sei e i tredici anni, dei collaboratori dell'area bolognese, che propone attività sportive e laboratori creativi a circa 145 bambini per favorire il loro sviluppo sociale ed emotivo.

### SUMMER SCHOOL

Alla sesta edizione della Summer School, iniziativa formativa residenziale promossa assieme a Fondazione MAST e l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna, tenutasi a giugno 2022, hanno partecipato 23 studenti del terzo e del quarto anno delle scuole d'istruzione secondaria provenienti da tutta Italia. Il progetto prevede sei giorni di formazione intensiva e di orientamento su temi di frontiera quali l'Intelligenza Artificiale e l'Internet of Things, attività laboratoriali e di team building con ingegneri, manager e ricercatori del mondo dell'impresa e dell'università, condividendo e alternando momenti di studio a interventi di ospiti nazionali.

# IL DECENNALE DI FARE IMPRESA IN DOZZA (FID)

L'impresa sociale FID, costituita nel 2010 grazie all'intervento di alcune tra le maggiori realtà dell'industria bolognese: G.D, IMA e Marchesini Group, assieme alla Fondazione Aldini-Valeriani, a cui si è poi aggiunta FAAC, è operante all'interno del carcere della Dozza di Bologna dal 2012, e nel 2022 ha celebrato il suo primo decennale di attività.

La mission di FID è quella di offrire ai detenuti una reale possibilità di reinserimento nella società civile una volta scontata la pena a carattere detentivo.

Nel 2022 i detenuti che hanno beneficiato del progetto sono stati complessivamente una quindicina. Tre di questi, dimessi a fine pena, hanno trovato una collocazione lavorativa presso i fornitori delle imprese socie.

Il core business della società è l'esecuzione di lavorazioni meccaniche su ordinazione dei soci, in modo tale da permettere ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato di acquisire la professionalità necessaria per trovare un'occupazione stabile una volta terminato il periodo di reclusione.

L'impegno è quello di fare in modo che, pur operando all'interno del carcere, l'azienda FID sia il più possibile simile alle altre aziende del territorio.

L'attività viene svolta sotto la guida di pensionati delle aziende socie che svolgono il ruolo di tutor, di guida professionale e di crescita personale. Nel 2022 sono stati complessivamente attivi quattro tutor a cui si sono aggiunti due lavoratori delle aziende socie.

Durante l'anno è stato completato il sesto corso condotto dalla Fondazione Aldini-Valeriani, a cui sono stati ammessi tredici detenuti, selezionati tramite una verifica delle eventuali competenze o esperienze tecniche pregresse, della motivazione e delle capacità relazionali. Come per il passato, tutti i partecipanti al corso sono stati assunti man mano che se ne sono verificate le condizioni.

Nel corso del 2022 è stata affidata al professore Alvisè Sbraccia dell'Università di Bologna e a Valerio Pascali una ricerca valutativa sul percorso di formazione e inserimento lavorativo avviato dieci anni prima da FID, che si è conclusa con una pubblicazione intitolata "La fabbrica in carcere e il lavoro all'esterno: uno studio di caso su Fare Impresa in Dozza" presentato a giugno 2023 presso l'Auditorium di Fondazione MAST.

Nel corso dei primi dieci anni di attività di FID, i principali risultati sociali conseguiti sono stati i seguenti:

- 60 detenuti sono stati formati al montaggio meccanico e alle soft skill;
- 55 sono stati assunti;
- 21 ex collaboratori FID sono attualmente occupati presso i fornitori delle aziende socie;
- circa 20 volontari sono stati coinvolti da FID in qualità di tutor, tutti ex tecnici specializzati delle aziende socie in pensione;
- 9% è la percentuale di recidiva degli ex-detenuti coinvolti nel progetto FID, molto inferiore rispetto alla media nazionale.

## ASSOCIAZIONI DI CUI FANNO PARTE LE AZIENDE DI COESIA

Come espressione dell'interesse per il territorio, Coesia aderisce ad associazioni di settore e ad altre organizzazioni attive nelle aree in cui opera.

ACMA, la sede italiana di FLEXLINK, G.D e SASIB sono associate a **UCIMA**, l'Unione Costruttori Italiani Macchine Automatiche per il Confezionamento e l'Imballaggio.

Le Società G.D, SASIB, ACMA, CIMA, COMESCA e SYSTEM CERAMICS sono associate a **Confindustria Emilia**.

Coesia, G.D, ACMA, CIMA e SASIB sono soci dell'**Associazione Amici del Museo del Patrimonio Industriale** che sostiene le attività del Museo omonimo volte a valorizzare la cultura storico-industriale di Bologna e del suo territorio, partendo dai mulini da seta del XIV secolo fino ad arrivare alle odierne innovazioni.

Per rafforzare la rilevanza dei temi legati alla sostenibilità e alla responsabilità sociale d'impresa, Coesia è socio di **Impronta Etica**, associazione che promuove queste finalità con imprese appartenenti soprattutto al territorio bolognese, e di **Sustainability Makers** con una valenza più nazionale.





# NOTA METODOLOGICA

# NOTA METODOLOGICA

L'obiettivo del Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche "Bilancio") di Coesia (di seguito anche "il Gruppo") è quello di comunicare i valori, la strategia e la performance del Gruppo nell'ambito dello sviluppo sostenibile e di fornire una panoramica completa delle attività della Società, delineando gli aspetti di una cultura aziendale fondata sull'integrazione dei risultati finanziari con quelli di natura sociale e ambientale.

Il presente Bilancio di Sostenibilità non è soggetto ad assurance.

## IL CONTENUTO DEL BILANCIO

---

Il presente Bilancio, pubblicato annualmente, è relativo all'esercizio fiscale 2022 (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e include, dove disponibili, i dati comparativi riferiti al 2020 e 2021.

Gli standard di rendicontazione adottati dal Gruppo per la redazione del Bilancio sono i GRI Sustainability Reporting Standards (di seguito anche "GRI Standards"), pubblicati dal GRI – Global Reporting Initiative ed aggiornati nel 2021, secondo l'opzione "With Reference to".

Il Bilancio rendiconta le tematiche emerse come materiali dall'analisi di materialità. Per approfondimenti in merito al processo si veda il capitolo 2, sezione 2.3 "L'analisi di materialità".

In conformità con quanto definito dallo Standard GRI, la definizione dei temi materiali è strettamente legata all'identificazione degli impatti significativi effettivi e potenziali su economia, ambiente e persone, compresi gli impatti sui diritti umani.

La significatività di un impatto effettivo è determinata dalla sua gravità mentre la significatività di un impatto potenziale è determinata dalla gravità e dalla probabilità dell'impatto.

In particolare, la gravità di un impatto è stata valutata tenendo in considerazione tre aspetti:

1. scala di gravità (scale): quanto è grave l'impatto;
2. ambito di applicazione (scope): quanto è diffuso l'impatto;
3. carattere di irrimediabilità (irremediable character): quanto è difficile mitigare o risarcire il danno risultante dall'impatto.

Per quanto riguarda nello specifico la valutazione degli impatti negativi potenziali, sono state considerate tutte le policy, procedure e attività messe in atto dall'Azienda per prevenire e mitigare l'impatto identificato, all'interno della valutazione relativa alla probabilità di accadimento.

In base al grado di gravità e probabilità, ciascun impatto mappato è stato classificato come molto rilevante, rilevante, poco rilevante, trascurabile. Sono stati considerati materiali gli impatti con una significatività molto rilevante, rilevante e poco rilevante.

Sulla base dei risultati di tale analisi, all'interno del presente Bilancio, si è fatto riferimento ai GRI Standards elencati all'interno dell'Indice dei contenuti GRI.

## IL PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

---

Il presente Bilancio comprende i dati di tutte le 20 Società che fanno parte di Coesia (ACMA, ATLANTIC ZEISER, CERULEAN, CIMA, CITUS KALIX, COMAS, EMMECI, FLEXLINK, G.D, GDM, GF, HAPA, MGS, MOLINS, NORDEN, R.A JONES, SASIB, SYSTEM CERAMICS, TRITRON, VOLPAK).

Per assicurare coerenza con la rendicontazione finanziaria, la Società IPI S.r.l. non è stata inclusa all'interno del presente Bilancio in quanto è stata ceduta nel corso del 2022: eventuali dettagli sono indicati all'interno del documento.

## PRINCIPALI CRITERI DI CALCOLO

Di seguito sono riportati i criteri e le fonti utilizzate per il calcolo di alcuni indicatori di prestazione inclusi all'interno del presente Bilancio.

### TASSI DI ASSUNZIONE E CESSAZIONE

Il numero e il tasso di assunzioni e cessazioni per genere e area geografica è stato calcolato considerando il rapporto tra i nuovi assunti e cessati, per genere e regione, rispetto al numero totale di dipendenti per area geografica, moltiplicato per 100.

Il numero e il tasso di assunzioni e cessazioni per genere e fascia d'età consiste nel rapporto rispettivamente tra il numero di nuovi assunti e cessati, per genere e cluster di età, rispetto al numero totale di dipendenti nel gruppo, le percentuali vengono calcolate sul totale del numero di donne e del numero di uomini complessivi e senza rapportarlo al numero di donne e di uomini del cluster di età riferimento.

### CONSUMI ENERGETICI

I consumi energetici di Coesia (energia elettrica, teleriscaldamento, gas naturale, gasolio, benzina, GPL, olio combustibile) sono stati riportati in Giga Joule (GJ) utilizzando le seguenti fonti per i fattori di conversione:

- **energia elettrica e teleriscaldamento:** "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA), per gli anni 2020, 2021 e 2022;
- **gas naturale, gasolio, benzina, GPL e olio combustibile:** "Tabella parametri standard nazionali" pubblicata dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (MATTM), sulla base dei dati dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) per gli anni 2020, 2021 e 2022.

### EMISSIONI DIRETTE (SCOPE 1) E INDIRETTE (SCOPE 2 E 3)

Le emissioni sono state calcolate in termini di CO<sub>2</sub> equivalente tramite i seguenti fattori di emissione.

Per il calcolo delle emissioni dirette di Scope 1:

- **combustibili (gas naturale, gasolio e olio combustibile):** "Tabella parametri standard nazionali" pubblicata dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (MATTM), sulla base dei dati dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) e contenente i valori proposti dall'inventario Nazionale UNFCCC per gli anni 2020, 2021 e 2022;
- **carburanti (diesel, benzina):** "Tabella parametri standard nazionali" pubblicata dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (MATTM), sulla base dei dati dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), contenente i valori proposti dall'inventario Nazionale UNFCCC per gli anni 2020, 2021 e 2022;
- **gas refrigeranti:** "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" pubblicato nel 2019 dal UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) e il "Regolamento europeo\_F GAS 517" per gli anni 2020, 2021 e 2022.

Per il calcolo delle emissioni indirette di Scope 2 sono state utilizzate le seguenti fonti per i fattori di emissione:

- **metodo di calcolo 'location-based':** sono stati usati i fattori proposti dalla pubblicazione "Confronti Internazionali" pubblicata da Terna nel 2020 (dati 2019) per i dati 2020, 2021 e 2022;
- **metodo di calcolo 'market-based':** sono stati utilizzati i fattori dello "European Residual Mix" pubblicato dall'Association of Issuing Bodies (AIB) nel 2019 e il "Green-e Energy Residual Mix Emission Rate" pubblicato dal Center for Resource Solutions (dati 2018) per i dati del 2020; i fattori dello "European Residual Mix" pubblicato dall'Association of Issuing Bodies (AIB) nel 2020 e il "Green-e Energy Residual Mix Emission Rate" pubblicato dal Center for Resource Solutions (dati 2019) per il 2021; i fattori dello "European Residual Mix" pubblicato dall'Association of Issuing Bodies (AIB) nel 2021 e il "Green-e Energy Residual Mix Emission Rate" pubblicato dal Center for Resource Solutions (dati 2020) per il 2022.

Per i Paesi per i quali, al momento della redazione del documento, i fattori Residual Mix non sono disponibili pubblicamente da fonti accreditate, sono stati utilizzati gli stessi fattori di emissione applicati per l'approccio location-based.

Per il calcolo delle emissioni indirette di Scope 3 sono stati considerati i dati primari relativi a:

- materie prime e servizi acquistati
- beni strumentali
- attività collegate a utilizzo di combustibili ed energia
- trasporti e logistica upstream e downstream
- rifiuti generati nelle operations
- viaggi di lavoro nazionali e internazionali effettuati dal personale aziendale
- mobilità dei dipendenti
- utilizzo dei prodotti venduti
- fine vita dei prodotti venduti

Il calcolo delle emissioni è stato quindi effettuato utilizzando un database proprietario di dati e fattori di emissione correlati ai dati primari raccolti relativi alle diverse categorie sopracitate.

La metodica di calcolo utilizzata è conforme al GHG Protocol e ISO 14067.

Per i trasporti aerei, sia per tratte nazionali che internazionali, e per i viaggi effettuati con veicoli non di proprietà dei collaboratori i fattori di emissione utilizzati sono quelli contenuti nel "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" pubblicato dal UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA), per gli anni 2020, 2021, 2022.





# INDICE DEI CONTENUTI GRI

# INDICE DEI CONTENUTI GRI

Dichiarazione d'uso	Coesia ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 con riferimento agli Standard GRI.
Utilizzato GRI 1	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	
<b>INFORMATIVE GENERALI</b>			
<b>GRI 2: INFORMATIVE GENERALI - 2021</b>	2-1	Dettagli organizzativi	16-21
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	122
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	122, 130
	2-4	Revisione delle informazioni	*
	2-5	Assurance esterna	122
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	16-19, 106-111
	2-7	Dipendenti	48
	2-9	Struttura e composizione della governance	20-21
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	20-21
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	20-21
	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	20-21
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	20-21
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	20-21
	2-15	Conflitti d'interesse	40-41
	2-16	Comunicazione delle criticità	20-21
	2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	57
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	3
	2-23	Impegno in termini di policy	40-42, 64-65, 111

\* Non sono state effettuate revisioni delle informazioni relative agli anni precedenti durante il periodo di rendicontazione attuale.

STANDARD GRI	INFORMATIVA		UBICAZIONE
<b>INFORMATIVE GENERALI</b>			
<b>GRI 2: INFORMATIVE GENERALI - 2021</b>	2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	6-7, 42, 111
	2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	42
	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	40
	2-28	Appartenenza ad associazioni	119
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	26-27
	2-30	Contratti collettivi	56
<b>TEMI MATERIALI</b>			
<b>GRI 3: TEMI MATERIALI - 2021</b>	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	28
	3-2	Elenco dei temi materiali	29-37
<b>DISTRIBUZIONE DEL VALORE</b>			
<b>Performance economica</b>	3-3	Gestione dei temi materiali	114
	201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	114
<b>Prassi di approvvigionamento</b>	3-3	Gestione dei temi materiali	106-111
	204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	107
<b>ANTICORRUZIONE</b>			
<b>Anticorruzione</b>	3-3	Gestione dei temi materiali	40-42
	205-2	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	40-42
	205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	40
<b>PRATICHE ANTICONCORRENZIALI</b>			
<b>Pratiche anticoncorrenziali</b>	3-3	Gestione dei temi materiali	40-42
	206-1	Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	40
<b>ENERGIA E CAMBIAMENTO CLIMATICO</b>			
<b>Energia</b>	3-3	Gestione dei temi materiali	92-95
	302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	94
	302-3	Intensità energetica	95
	302-4	Riduzione del consumo di energia	93
<b>Emissioni</b>	3-3	Gestione dei temi materiali	96-99
	305-1	Emissioni dirette di gas a effetto serra (GHG) (Scope 1)	98

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	
<b>ENERGIA E CAMBIAMENTO CLIMATICO</b>			
<b>Emissioni</b>	305-2	Emissioni indirette di gas a effetto serra (GHG) da consumi energetici (Scope 2)	98
	305-3	Altre emissioni indirette di gas ad effetto serra (GHG) (Scope 3)	98
	305-4	Intensità delle emissioni di gas ad effetto serra (GHG)	99
<b>RIFIUTI</b>			
<b>Rifiuti</b>	3-3	Gestione dei temi materiali	100-101
	306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	100
	306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	100
	306-3	Rifiuti generati	100
	306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	100
	306-5	Rifiuti conferiti in discarica	100
<b>OCCUPAZIONE</b>			
<b>Occupazione</b>	3-3	Gestione dei temi materiali	52-55
	401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	53-55
<b>WELFARE</b>			
<b>Welfare</b>	3-3	Gestione dei temi materiali	56-57
	401-2	Benefici per dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	56-57
<b>SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>			
<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>	3-3	Gestione dei temi materiali	64-71
	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	64-66
	403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	66
	403-3	Servizi per la salute professionale	64-65
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	66
	403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	66-67
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	64-66
	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza all'interno delle relazioni commerciali	65

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE	
<b>SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b>			
<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>	403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	65
	403-9	Infortuni sul lavoro	68
	403-10	Malattia professionale	68
<b>FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE PERSONE</b>			
<b>Formazione e istruzione</b>	3-3	Gestione dei temi materiali	58-62
	404-1	Ore di formazione medie annue per dipendente	59
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	62
<b>DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ</b>			
<b>Diversità e pari opportunità</b>	3-3	Gestione dei temi materiali	48-51
	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	21, 50-51
<b>Non discriminazione</b>	3-3	Gestione dei temi materiali	45
	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	40
<b>SICUREZZA DEL PRODOTTO</b>			
<b>Salute e sicurezza dei clienti</b>	3-3	Gestione dei temi materiali	86-87
	416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	87
<b>DATA PROTECTION, CYBER SECURITY</b>			
<b>Privacy dei clienti</b>	3-3	Gestione dei temi materiali	42, 44-45
	418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	44

Si ringraziano tutti i collaboratori che hanno contribuito alla redazione del Bilancio di Sostenibilità 2022.

Tutte le informazioni e i dati sono stati raccolti, gestiti e integrati centralmente.

In linea con la politica interna di sostenibilità ambientale, questo documento è disponibile solo in formato digitale. Eventuali copie stampate saranno predisposte su richiesta.

Allo scopo di accrescere sempre di più l'impegno in materia di sostenibilità, ogni riscontro da parte dei lettori è più che gradito.

Per commenti e informazioni: [communication@coesia.com](mailto:communication@coesia.com)

---

© Copyright COESIA S.p.A. - Tutti i diritti riservati

COESIA S.p.A.  
Via Battindarno, 91  
40133 Bologna

[www.coesia.com](http://www.coesia.com)





**COESIA S.p.A.**

Bilancio di Sostenibilità 2022